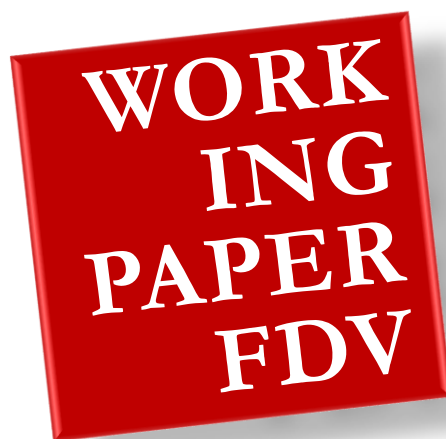




Fondazione Giuseppe Di Vittorio



## Azione sindacale e contrattazione collettiva per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro al tempo del Covid-19

*Trade union action and collective bargaining for the health and safety in the  
workplace at the time of covid-19*

**Beppe De Sario, Daniele Di Nunzio, Salvo Leonardi**

Fondazione Di Vittorio – Osservatorio FDV-CGIL sulla contrattazione  
decentrata

**n.1/2020**

ISSN 2724-1882

---

#### Direttore scientifico della collana

Paolo Terranova	p.terranova@fdv.cgil.it
-----------------	-------------------------

---

#### Responsabile dell'area Ricerca

Daniele Di Nunzio	d.dinunzio@fdv.cgil.it
-------------------	------------------------

---

#### Coordinamento redazionale

Fabiana Lippa	f.lippa@fdv.cgil.it
---------------	---------------------

---

#### Progetto grafico e editing

Antonello Claps	a.claps@fdv.cgil.it
-----------------	---------------------

---

*La collana di pubblicazioni on line Working Paper della Fondazione Di Vittorio (WP-FDV) comprende lavori originali e inediti, espressione delle attività di studio e ricerca svolte dall'Istituto. I contributi sono da considerarsi come pre-print di lavori di ricerca, la cui diffusione risponde all'obiettivo di documentare e divulgare tempestivamente i risultati di studi e ricerche e favorire il dibattito scientifico sui temi di interesse della Fondazione.*

*Le proposte di lavori scientifici per la pubblicazione nella collana Working Paper possono essere presentate da ricercatori e studiosi della Fondazione Di Vittorio e dai collaboratori ai progetti dell'Istituto. Ogni proposta è sottoposta a un processo di referaggio, da parte di revisori selezionati dal comitato di redazione. Il WP deve essere proposto prima di una sua eventuale pubblicazione su una rivista scientifica. Non si accettano testi già pubblicati o in corso di pubblicazione. Il regolamento completo, con le istruzioni per la presentazione delle proposte, è disponibile sul sito web della Fondazione.*

*La collana è identificata da un International Standard Serial Number (ISSN) che ne consente l'identificazione e il riconoscimento come pubblicazione elettronica in serie. Ogni singolo volume della collana è numerato, in ordine progressivo.*

*Tutti i Working Paper sono pubblicati sul sito della Fondazione Di Vittorio e accessibili gratuitamente e senza restrizioni. Il diritto d'autore rimane in capo agli autori.*

*Le opere sono pubblicate con Licenza Creative Commons (CC-BY-NC-SA) e possono pertanto essere distribuite, modificate, create opere derivate dall'originale, ma non a scopi commerciali, a condizione che venga: riconosciuta una menzione di paternità adeguata, fornito un link alla licenza e indicato se sono state effettuate delle modifiche; e che alla nuova opera venga attribuita la stessa licenza dell'originale.*

*Il testo contenuto all'interno dell'opera, e l'opera stessa, possono essere citati, a condizione che venga indicato l'autore, l'opera, la collana e il sito internet della Fondazione Di Vittorio, in cui la collana è pubblicata <https://www.fondazionedivittorio.it/>*

N. 1/2020

ISSN 2724-1882

© 2020 FDV

ROMA, giugno 2020



---

La Fondazione Giuseppe Di Vittorio è l'Istituto per la ricerca storica, sociale ed economica e per l'educazione e la formazione sindacale fondato dalla Cgil.

Per commenti e/o richieste di informazioni rivolgersi a:

**Fondazione Giuseppe Di Vittorio**  
**Via G. Donizetti, 7/b – 00198 Roma**  
**Tel. +39 06 857971**  
**wp@fdv.cgil.it**  
**www.fondazionedivittorio.it**

## SOMMARIO

Presentazione.....	4
<b>Azione sindacale e contrattazione collettiva per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro al tempo del covid-19</b>	
Abstract in italiano.....	6
<i>Abstract in English</i> .....	7
Premessa.....	8
1. Una fase di mobilitazioni per la tutela della salute: scioperi, proteste, appelli.....	13
2. Iniziative sindacali online: informazione, formazione e organizzazione di lavoratori e funzionari sui temi della Ssl.....	17
3. Il dialogo sociale e la contrattazione collettiva per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.....	20
3.1 Livello inter-settoriale.....	20
3.2 Livello settoriale.....	21
3.3 Livello territoriale.....	23
3.4 Livello aziendale.....	24
3.4.1 <i>Alcuni accordi a livello di singolo gruppo o azienda o regolamenti aziendali</i> .....	25
4. La contrattazione sociale territoriale.....	35
5. Conclusioni.....	40

---

## Presentazione

Questo primo saggio ospitato dalla collana “Working Paper” della Fondazione Di Vittorio presenta i risultati di una ricerca sul ruolo del sindacato durante l’epidemia di Covid-19, al fine di contribuire alla conoscenza e condivisione dell’elaborazione e degli interventi sindacali che hanno caratterizzato questa fase emergenziale e drammatica per il nostro Paese, così come a livello globale.

L’epidemia di Covid-19 ha comportato delle sfide per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno imposto non solo di introdurre nuove protezioni per la ridurre i rischi da contagio nei luoghi di lavoro ma di rafforzare i sistemi di prevenzione per rispondere in tempi brevi all’avanzare di un problema finora sconosciuto, la cui evoluzione era, e in gran parte è ancora, incerta.

Le organizzazioni sindacali, così come il sistema economico e istituzionale, si sono trovate ad affrontare un rischio nuovo per la salute, e nuovo per la sua scala e pericolosità del contagio, in un contesto in cui i luoghi di lavoro e i processi produttivi erano soggetti a una radicale e veloce trasformazione, con la definizione delle attività essenziali, la chiusura di alcune produzioni di beni e servizi, l’introduzione di forme di lavoro da casa e di pratiche di distanziamento fisico nei contesti di lavoro, il diffondersi di zone “rosse”. Allo stesso tempo, sono cambiate le condizioni per esprimere l’attività sindacale, con l’impossibilità di incontrarsi in presenza, sia con i lavoratori che con le parti sociali e le istituzioni, così come con la difficoltà di organizzare mobilitazioni viste le restrizioni per l’utilizzo degli spazi pubblici.

Eppure, come raccontato in questo saggio, a questa sfida fatta di una forte novità e di grandi limiti per l’azione collettiva, il sindacato ha saputo rispondere con un’enorme capacità sia di elaborazione comune, per definire gli strumenti della prevenzione, anche collaborando con la comunità scientifica. Sia di intervento, con numerose iniziative di mobilitazione, campagne, così come attraverso una vasta produzione di accordi, protocolli, percorsi di negoziazione, contrattazione, dialogo sociale con le istituzioni e le parti datoriali. Il sindacato ha saputo affrontare questa sfida forte sia dei suoi valori culturali, fondati sul diritto fondamentale alla salute e sulla partecipazione dei lavoratori, sia delle sue strutture organizzative che hanno mostrato una grande capacità di innovazione e trasformazione per rispondere alle sfide in atto, con un orientamento dell’azione verso pratiche online, dalle assemblee con i lavoratori ai corsi di formazione, dalle riunioni interne ai tavoli delle trattative.

Questo articolo presenta un’analisi delle sfide affrontate dal sindacato e racconta di queste grandi capacità messe in campo dalle organizzazioni sindacali, in termini di contenuti, metodi, pratiche, che hanno permesso non solo ai lavoratori di non restare soli in questa fase tanto drammatica per la storia del Paese ma anche di agire collettivamente per rispondere alla crisi sanitaria, occupazionale, economica in atto. Il sindacato, come riportato nelle conclusioni del saggio, ha svolto un ruolo determinante nel funzionamento stesso dei sistemi di prevenzione in Italia, consentendo l’esplicitazione dei problemi concreti vissuti dai lavoratori, la migliore definizione delle misure governative e istituzionali di intervento, la loro introduzione e migliore applicazione nei luoghi di lavoro. Le organizzazioni sindacali, ad ogni livello, nazionale, territoriale, aziendale,

hanno assunto un ruolo fondamentale in una fase di emergenza che altrimenti avrebbe provocato conseguenze molto più drammatiche, anche nel numero di contagiati e morti.

Le lavoratrici e i lavoratori hanno dato un contributo enorme in questa fase emergenziale, continuando ad andare al lavoro ed esponendosi al rischio di contagio, anche in settori particolarmente critici come l'ambito sanitario, adattandosi ai cambiamenti nei contesti produttivi e del lavoro da casa, alla riduzione delle attività e alla loro sospensione, affrontando le paure e i drammi del contagio e della disoccupazione. Nel nostro Paese, non si potranno dimenticare le tante persone che hanno subito il contagio, che si sono ammalate e che, drammaticamente, in molti casi, sono morte.

Si sarebbe potuto fare di più e meglio per tutelare tutte e tutti. Se da una parte il ruolo delle organizzazioni sindacali è stato determinante nel ridurre la drammaticità dell'emergenza da contagio di Covid-19, dall'altro è importante che tutti imparino dai limiti affrontati in questa fase per rafforzare ulteriormente le tutele davanti al rischio di contagio e trovare percorsi condivisi per il superamento della crisi economica e sociale che è affrontata da una quota ampia della popolazione e che accompagnerà la fase post-emergenziale.

E' di fondamentale rilevanza, alla luce delle analisi e dei risultati raccolti in questo articolo, e di ulteriori approfondimenti che potranno essere svolti successivamente, continuare sul percorso che questa storia recente ha tracciato: quello di rafforzare i processi democratici nel nostro Paese per la ricerca di soluzioni condivise con le forze sindacali, per salvaguardare la salute delle lavoratrici e dei lavoratori e fare in modo che da questa fase di crisi si esca perseguendo un modello di sviluppo fondato sul benessere delle persone e sui valori del lavoro, della conoscenza e della partecipazione democratica.

Fulvio Fammoni, Presidente della Fondazione Giuseppe Di Vittorio

# *Azione sindacale e contrattazione collettiva per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro al tempo del covid-19 <sup>1</sup>*

---

## **Abstract in italiano**

Lo studio approfondisce il ruolo delle organizzazioni sindacali in Italia nell'affrontare l'epidemia da contagio di Covid-19 nella cosiddetta Fase 1, tra l'inizio di febbraio e la fine di maggio 2020, considerando la molteplicità di interventi messi in atto per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori:

a) proteste, campagne, mobilitazioni, scioperi che sono maturati in un contesto emergenziale dove le pratiche conflittuali hanno accompagnato la ricerca di percorsi negoziali per rivendicare il diritto fondamentale alla salute e affrontare in maniera partecipativa le grandi sfide emergenti determinate dalla pandemia;

b) le iniziative sindacali online, di informazione, formazione e organizzazione di lavoratori, delegati e funzionari che hanno comportato una profonda rivisitazione delle modalità di azione sindacale;

c) i contenuti dei protocolli e degli accordi sui temi della Ssl che hanno orientato la produzione normativa e introdotto numerose attualizzazioni dei decreti legislativi a livello nazionale, settoriale, territoriale.

In questa sede è presentata un'analisi preliminare di un lavoro di approfondimento in corso sulle pratiche di azione collettiva e sui contenuti dei protocolli e degli accordi tra le parti sociali e istituzionali.

*Classificazione JEL: J53, I18, J81*

*Parole chiave: Relazioni industriali, Covid-19, Salute e sicurezza sul lavoro*

---

<sup>1</sup> Beppe De Sario, Daniele Di Nunzio, Salvo Leonardi, Ricercatori, Fondazione Di Vittorio, ([b.desario@fdv.cgil.it](mailto:b.desario@fdv.cgil.it); [d.dinunzio@fdv.cgil.it](mailto:d.dinunzio@fdv.cgil.it); [s.leonardi@fdv.cgil.it](mailto:s.leonardi@fdv.cgil.it))

*Questo working paper è stato realizzato con la collaborazione di Manola Cavallini, della CGIL Nazionale, per l'acquisizione di alcuni accordi aziendali e territoriali e di Sebastiano Calleri, responsabile nazionale salute e sicurezza CGIL.*

# *Trade union action and collective bargaining for the health and safety in the workplace at the time of Covid-19*

---

## *Abstract in English*

*This study explores the role of trade unions in Italy in addressing the Covid-19 contagion epidemic during the so-called "Phase 1", between the end of February and the beginning of May 2020, considering the multiplicity of interventions implemented for the protection of health and safety (H&S) of the workers:*

- a) protests, campaigns and mobilizations, strikes, that have matured in an emergency context where conflicting practices have accompanied the search for negotiation paths to claim the fundamental right to H&S and to be engaged in a participatory manner in the major emerging challenges caused by the pandemic;*
- b) online trade union initiatives, for information, training and organization of workers, delegates and officials which have led to a deep review of the methods of trade union action.*
- c) the contents of the protocols and agreements on the issues of the OHS that have guided the regulatory production and introduced numerous updates of the legislative decrees at national, sectoral, territorial level.*

*Here we present a preliminary analysis of ongoing work on collective action practices and the contents of protocols and collective agreements between the social and institutional parties.*

*JEL classification: J53, I18, J81,*

*Keywords: Industrial Relations, Covid-19, Working Conditions*

---

## Premessa

La salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in Italia, è ampiamente disciplinata dal decreto legislativo n. 81 del 2008, nel quale si approfondiscono e si precisano i principi fondamentali contenuti nella Costituzione, nel Codice civile (art. 2087) e in una legge come lo Statuto dei diritti dei lavoratori (Legge n. 300/1970). Nel D.Lgs. 81/2008 si definiscono, fra le altre cose, il concetto di prevenzione, il ruolo della formazione e dell'informazione dei lavoratori, gli obblighi di vigilanza del datore di lavoro e di sorveglianza sanitaria da parte degli organi a ciò incaricati, l'adozione di un documento di valutazione dei rischi, la presenza di rappresentanti di lavoratori per la sicurezza e la salute a livello di luogo di lavoro o territoriale, i diritti di informazione e consultazione di tali rappresentanze a riguardo, l'uso dei mezzi personali di protezione<sup>2</sup>. Una legge che ha disciplinato il "lavoro agile" o smart working (Legge n. 81/2017), estende queste misure di protezione anche a queste nuove forme di lavoro da remoto<sup>3</sup>. In ogni caso, la contrattazione collettiva nazionale e decentrata, in azienda o territori, integra in alcuni dettagli questa importante fonte di legge, in particolare per la definizione del ruolo e delle funzioni delle rappresentanze sindacali e del funzionamento dei sistemi di prevenzione aziendali e territoriali<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Per una lettura della normativa su salute e sicurezza sul lavoro, cfr.: Smuraglia C. (2007), "Quadro attuativo ed esperienze normative in tema di sicurezza e igiene del lavoro: nuove prospettive di coordinamento ed interventi urgenti", in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, supplemento al n. 2, aprile-giugno 2007, pp. 5-22; Natullo G., a cura di (2015), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet, Torino; Lai M. (2017), *Il diritto della sicurezza sul lavoro tra conferme e sviluppi*, Giappichelli, Torino; Guariniello R. (2017), *Il Testo Unico sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, Milano, Wolters Kluwer.

Sulle sfide più attuali per la prevenzione, determinate dalle grandi trasformazioni del lavoro, quali globalizzazione, digitalizzazione, frammentazione, affermarsi di nuove modalità di lavoro e nuove vulnerabilità, tra i numerosi contributi, cfr.: Angelini L. (2017), "La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza nelle società di capitali e nelle aggregazioni economiche complesse", *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 2, pp. 102-142; Bellini A., Gherardini A. (2015), "Ricompore il puzzle: la regolazione del lavoro in un centro commerciale", *Sociologia del lavoro*, n. 139, pp. 29-42; Gherardi S., Murgia A., a cura di (2015), "In-sicurezza sul lavoro tra imposizioni formali e pratiche quotidiane", *Studi organizzativi*, n.1; Carnevale F. (2018), "La salute e la sicurezza dei lavoratori in Italia. Continuità e trasformazione dalla Prima Rivoluzione Industriale a quella digitale", in Cipriani A., Gramolati A., Mari G. (a cura di), *Il Lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, Firenze University Press, pp. 117-130; Delogu A. (2020), "La definizione di lavoratore in materia di salute e sicurezza: dall'universalità della tutela ai nuovi bisogni di tutela", *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, v.1, pp. 61-78.

<sup>3</sup> Allamprese A., Pascucci F. (2017), "La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore "agile" (2017)", *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, v.2, pp. 307-330; Peruzzi M. (2017), "Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?", *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, v.1, pp.1-29.

<sup>4</sup> Per un'analisi della letteratura internazionale sul ruolo delle rappresentanze sindacali rispetto ai temi della SSL, si può fare riferimento a: Walters D., Nichols T., Connor J., Tasiran A.C., Cam S. (2005), *The role and effectiveness of safety representatives in influencing workplace health and safety*, Suffolk, UK, HSE Books; Menéndez M., Benach J., Vogel L. (eds) (2009), *The impact of safety representatives on occupational health. A European perspective*, Brussels, ETUI, 2009; Di Nunzio D., Hohnen P., Hasle P., Torvatn H., Øyum L. (2009), *Impact of restructuring on health and safety and quality of work life. Psychosocial risks*, Leuven, Belgium, Higher Institute of Labour Studies, Katholieke Universiteit; Garibaldi F., Volker T., (eds.) (2010), *The Ambivalent Character of Participation. New Tendencies in Worker Participation in Europe*, Frankfurt am Main, Peter Lang; Giaccone (ed.) (2010), *Health and safety at work in SMEs: Strategies for employee information and consultation*, Dublin, Eurofound; Frick K., 2011; "Worker influence on voluntary OHS management systems. A review of its ends and means", *Safety Science*, 49, 7, pp. 974-987; Harris L.A., Bendix K., Robyn O., Walker J. (2012), "Role typology for



Come è stato autorevolmente evidenziato<sup>5</sup>, davanti alla situazione eccezionale dal punto di vista preventivo nei luoghi di lavoro determinata dalla pandemia Covid-19, è necessario collocare tutti gli interventi legislativi nell'ambito della normativa vigente a partire dal D.lgs 81/2008, che prevede la tutela per tutte le attività produttive e per ogni tipologia di rischio, compresi quelli nuovi ed emergenti.

L'irruzione dell'emergenza del Covid-19 ha comportato, come è noto, un vasto lockdown per gran parte delle attività lavorative. Ciò nondimeno, è stato inevitabile mantenere in attività una serie di settori produttivi ed attività di lavoro "essenziali" per la vita del Paese, tenuto conto delle esigenze della popolazione espresse in questa delicata fase. Il Decreto del Presidente del Consiglio (Dpcm) dell'11 marzo 2020, con riguardo sia alle attività produttive che professionali, aveva previsto la sospensione delle "attività dei reparti non essenziali alla produzione", insieme alla stipula di "protocolli sicurezza anticontagio" e alla limitazione degli "spostamenti all'interno dei siti"<sup>6</sup>.

Le organizzazioni sindacali hanno negoziato con il Governo l'identificazione di questi settori proponendo attraverso una nota unitaria di Cgil, Cisl e Uil la revisione dell'allegato 1 al Dpcm del 22 marzo 2020, che definiva un elenco di settori più esteso rispetto a quello precedentemente

---

health and safety representatives", *Employee Relations*, Vol. 34, 5 pp. 481 – 500; Robinson A.M., Smallman C. (2016), "Workplace injury and voice: a comparison of management and union perceptions", *Work, employment and society*, 27(4), Sage, pp. 674–693, 2013; ETUI (2013), *Health, Safety and Risk Prevention, Improving information, consultation and participation in enterprises*, Brussels, ETUI; TUC (2016), *Focus on health and safety*, Research report, London; European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) (2018), *Management of occupational health and safety in European workplaces - evidence from the Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2)*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

Per un approfondimento del rapporto tra SSL e organizzazioni sindacali nel contesto italiano, tra i molti studi, cfr.: Di Nunzio D. (2011), "L'evoluzione degli studi e degli interventi per la tutela della salute: verso l'affermazione della persona", in Di Nunzio D. (a cura di), *Rischi sociali e per la salute: le condizioni di lavoro dei giovani in Italia*, Roma, Ediesse, pp.15-54; Borghi V., Grandi S. (a cura di) (2013), "Cosa vuol dire essere sicuri? Pratiche e rappresentazioni della sicurezza sul lavoro", *Sociologia del Lavoro*, n. 130, Milano, Franco Angeli; Gallie D., Gosetti G., La Rosa M. (a cura di) (2012), "Qualità del lavoro e della vita lavorativa. Cosa è cambiato e cosa sta cambiando", *Sociologia del lavoro*, n. 127, Milano, Franco Angeli; Bottazzi M., Di Nunzio D. (2014), "La prevenzione e il risarcimento dei danni da lavoro: l'evoluzione del diritto individuale e collettivo alla salute", in Inca-Cgil, Associazione Bruno Trentin, *Il manuale dei diritti sociali*, Roma, Ediesse, 2014, pp. 145-165; Baldasseroni A., Carnevale F. (2016), "Salute dei lavoratori e prevenzione. Rassegna storiografica in Italia con riferimenti internazionali", *Giornale di Storia Contemporanea*, XIX, pp. 13-46.

In particolare, sul ruolo dei RLS, cfr.: INAIL (2014), *Indagine nazionale sulla salute e sicurezza sul lavoro. Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza - INSULA*, Rapporto di ricerca, INAIL, Monte Porzio Catone; Di Nunzio D., Giaccone M., Delaria I. (2014), *Lavorare nel commercio e nel turismo. Condizioni di lavoro, salute e sicurezza*, Roma, Ediesse; Di Nunzio D. (a cura di) (2015), *Il rischio stress lavoro-correlato nel settore metalmeccanico. L'opinione dei rappresentanti sindacali*, Roma, Ediesse; Cagliano R., Trucco P., Di Nunzio D., Bellomo S., Buresti G., Boccuni F., Calleri S., Frasccheri C., Lupi M. (2017), *IMPACT-RLS: indagine sui modelli partecipativi aziendali e territoriali per la salute e la sicurezza sul lavoro*, Roma, INAIL; Di Nunzio D. (2019), "I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza a livello aziendale, territoriale e di sito produttivo: limiti e opportunità per l'azione sindacale", *Annali della Fondazione Giuseppe Di Vittorio*, pp. 67-94.

Per un'analisi delle posizioni unitarie di CGIL, Cisl e Uil si può fare riferimento al documento congiunto: CGIL, Cisl, Uil (2018), *Un'azione di prevenzione efficace, partecipata e diffusa. Obiettivi e priorità di un percorso per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro*, Marghera, 19 Gennaio 2018.

<sup>5</sup> Bonardi O., Carabelli U., D'Onghia M., Zoppoli L., a cura di (2020), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Roma, Ediesse; Guariniello R. (2020), *La sicurezza sul lavoro al tempo del coronavirus*, Milano, Wolters Kluwer.

<sup>6</sup> Guariniello R. (2020), "Coronavirus tra Tusc e Codice penale", *Diritto & Pratica del Lavoro*, 16/2020.

presentato alle parti sociali, riuscendo ad ottenere delle modifiche il 25 marzo 2020, dopo un confronto con il Governo<sup>7</sup>. In questa fase, le organizzazioni sindacali hanno condiviso l'ipotesi governativa di utilizzare i settori Ateco per l'identificazione delle attività, riuscendo ad ottenere una riduzione del numero di quelli definiti come essenziali, per adottare misure più rigorose di sospensione della produzione e servizi non indispensabili alla luce della consistente progressione dei contagi. Inoltre, i sindacati hanno contrastato l'adozione di ampi margini di discrezionalità per le deroghe alle aperture tramite le prefetture, affermando la necessità del coinvolgimento delle organizzazioni territoriali per l'autocertificazione delle attività delle imprese che svolgono attività funzionali ad assicurare la continuità delle filiere essenziali.

Alcune indagini hanno stimato in circa 12 milioni (su un totale di 18 milioni di lavoratori dipendenti) – pari a circa il 66% del totale – i lavoratori che hanno proseguito a lavorare anche durante il lockdown<sup>8</sup>. Se si escludono i lavoratori autonomi e quelli in smart working, non meno di 9 milioni di lavoratori dipendenti hanno continuato a raggiungere il loro posto di lavoro, il loro ufficio, la loro fabbrica. Secondo l'Istat, nella fase 1 dell'emergenza sanitaria il 45,0% delle imprese con 3 e più addetti (458 mila imprese, il 27,5% degli addetti) ha sospeso l'attività. A livello settoriale, sono soprattutto le imprese delle costruzioni e dei servizi ad aver sospeso l'attività (rispettivamente il 58,9% e il 53,3%) in comparazione con l'industria in senso stretto e il commercio (rispettivamente il 30,3% 36,0%)<sup>9</sup>. Con l'avvio della Fase 2, a partire dal 27 aprile, e poi dal 4 maggio, non meno di altri quattro e mezzo milioni di lavoratori sono tornati in ufficio o in fabbrica, dopo la sospensione per il lockdown.

Nel frattempo, a conferma del loro forte coinvolgimento nelle politiche sociali del governo, i sindacati hanno partecipato a tutti i tavoli col Governo per definire soprattutto: 1) l'uso delle risorse ingenti da destinare agli ammortizzatori sociali per riduzione parziale o totale dell'orario di lavoro (per una platea di circa 7,5 milioni di lavoratori dipendenti); 2) la definizione delle linee guida per lavorare in condizione di massima sicurezza. Un protocollo tripartito, a tal fine, è stato siglato da Governo e parti sociali per la Fase 1 (14 marzo), per poi essere integrato in vista della Fase 2 (24 aprile), con degli elenchi di misure molto dettagliati e la costituzione di comitati aziendali per l'implementazione del protocollo che possono ora essere costituiti anche a livello territoriale. Una delle maggiori novità inserite nella revisione del 24 marzo è stato il principio in base al quale, se dalla direzione aziendale non vengono attuate le misure previste, l'attività può essere sospesa.

Il Protocollo del 14 marzo è stato allegato ad un ampio Dpcm, è così è accaduto anche dopo le ultime integrazioni del 24 aprile. Ciò implica che queste misure hanno un valore giuridico amministrativo, paragonabile alla legge.

---

<sup>7</sup> [https://www.adnkronos.com/soldi/economia/2020/03/25/coronavirus-sindacati-ottimo-risultato-aziende-essenziali\\_NguhTcGvQfiRLcBxq8o9sJ.html](https://www.adnkronos.com/soldi/economia/2020/03/25/coronavirus-sindacati-ottimo-risultato-aziende-essenziali_NguhTcGvQfiRLcBxq8o9sJ.html)

Il sito, come i successivi citati in nota, sono stati consultati tra il 15 maggio e il 15 giugno 2020.

<sup>8</sup> <https://www.rassegna.it/articoli/un-lavoratore-su-due-essenziale> <https://www.rassegna.it/articoli/dodici-milioni-di-essenziali>

<sup>9</sup> Istat (2020), *Situazione e prospettive delle imprese nell'emergenza sanitaria Covid-19*, Statistiche report, 15 giugno 2020.

Nell'arco di un mese e mezzo, ogni settore produttivo ha stipulato degli accordi nazionali bipartiti per adeguare le linee-guida generali alle caratteristiche delle proprie aziende e alle modalità specifiche di organizzazione del lavoro. Come anche le aziende, che con le loro rappresentanze sindacali hanno definito i criteri attraverso i quali garantire la massima sicurezza, operando – come vedremo – su una pluralità di strumenti e soluzioni. Non sono mancate, e non mancano, situazioni in cui questo accordo è mancato, nelle quali le aziende hanno respinto le richieste dei sindacati ed hanno optato solo per dei codici di condotta, o regolamenti aziendali unilaterali.

Le migliori pratiche, concordate a livello settoriale e aziendale, comprendono un insieme di misure, quali: utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (dpi), sanificazione degli ambienti di lavoro, ingressi e uscite sfalsati, spazi contingentati, rotazione e turni per ridurre le copresenze, compresa la riduzione dei volumi produttivi, permanenza minima nelle aree comuni, incontri tra colleghi solo in caso di urgenza e con protocolli rigorosi, fermate ai trasferimenti in Italia e all'estero, nessuna formazione se non a distanza. Questa è la nuova struttura di lavoro riprogettata dall'emergenza del coronavirus.

Lo slogan coniato dalla Cgil è “Le nuove norme di contenimento del virus Covid-19 non prevedono il lockdown dei diritti di chi lavora”. L'esito di questo sforzo congiunto è stato un significativo contenimento della diffusione del contagio – e probabilmente dei decessi - fra quanti oggi hanno continuato il loro lavoro. Una stima compiuta dall'Istituto Superiore per la Sanità, sebbene solo su un campione di circa 5.000 casi di contagio diagnosticato fra il 1 e il 23 aprile, ha rilevato che il 4% di essi è avvenuto nel luogo di lavoro – uffici, servizi pubblici, supermercati, trasporti, fabbriche – a cui però si deve aggiungere una quota di chi lo ha contratto in ospedale<sup>10</sup>. Il personale medico e degli ospedali ha finora pagato il tributo più alto, con migliaia di contagi e quasi 200 decessi fra i lavoratori. Quasi un caso su due, in Italia, ha invece riguardato le case di riposo per anziani, e un contagio su quattro in ambito familiare. L'età media dei contagiati e dei decessi è molto alta: intorno ai 79 anni. In età lavorativa solo il 3,5% dei contagiati fra i 50 e i 60 anni, e addirittura lo 0,10 fra gli under-50.

L'analisi dei dati sulle denunce da Covid-19 prodotta da Inail<sup>11</sup> - sebbene provvisoria per i tempi lunghi di emersione e chiarimento dei casi individuali – rileva 47.022 denunce di infortunio a seguito di Covid-19 segnalate all'Inail al 31 maggio 2020, di cui 208 casi mortali. Per il 71,7% i contagiati sono donne, il 28,3% uomini, con un'età media di 47 anni, per lo più concentrati nel Nord Italia (in particolare nel Nord-Ovest con il 55,8% dei casi) e nel settore della Sanità e assistenza sociale (ospedali, case di cura e di riposo) che registra il 72,5% delle denunce totali, cui seguono quello della pubblica amministrazione e difesa (9,1%), noleggio e servizi di supporto (vigilanza, pulizia, call center) con il 4,2%; il settore manifatturiero e dalle attività dei servizi di alloggio e di ristorazione, entrambi con il 2,6.

Nel frattempo, un acceso dibattito, alimentato dalle aziende e da alcuni organi di stampa, ha riguardato le eventuali responsabilità civili e penali in carico ai datori di lavoro. Ciò ha portato l'Inail

---

<sup>10</sup> Iss (2020), *Epidemia Covid-19. Aggiornamento nazionale*, 23 aprile 2020.

<sup>11</sup> Inail (2020), *I dati sulle denunce da Covid-19 (monitoraggio al 31 maggio 2020)*, Scheda Tecnica.

a precisare, con una propria circolare del 20 maggio 2020, che non si possono confondere i criteri applicati per il riconoscimento di un indennizzo a un lavoratore infortunato con quelli che valgono in sede penale e civile, dove l'eventuale responsabilità del datore di lavoro deve essere rigorosamente accertata attraverso la prova del dolo o della colpa. In un commento alla Circolare dell'Inail del 27 maggio 2020, la Cgil Nazionale ha evidenziato le criticità per il riconoscimento del danno da contagio da Covid-19 per i lavoratori, denunciando le condizioni emergenziali in cui hanno operato e i casi in cui, a volte, non sono stati loro forniti i mezzi o le misure idonee per la tutela. Nella stessa nota di commento, la Cgil ha contrastato qualsiasi ipotesi di efficacia esimente dalle responsabilità di ordine penale per i datori dovuta al mero assolvimento di quanto previsto dai protocolli anticontagio aziendali e dalle linee guida, per affermare invece la necessità di ricondurre queste valutazioni nell'ambito di quanto disciplinato dalle normative, in particolare dagli obblighi previsti dall'art. 2087 del Codice civile e dal D.Lgs. 81/2008. Un tema, quello del c.d. "scudo penale", che è stato fortemente contrastato dalle organizzazioni sindacali e che ha rappresentato una sfida di ordine culturale e politico costantemente presente, tanto che fra gli elementi che compongono il piano elaborato per il Consiglio dei Ministri dalla task-force per il rilancio del Paese dopo l'emergenza ("Una strategia in 6 punti per un'Italia più forte"), è stato proposto tra i primi punti di escludere il contagio Covid-19 dalla responsabilità penale del datore di lavoro per le imprese non sanitarie.

Come fatto con Inail, la Cgil nazionale ha provveduto a commentare tutti i provvedimenti e le strategie messe in atto dalle istituzioni, al fine di denunciare le fragilità dei sistemi di prevenzione e proporre ulteriori interventi sia in ambito politico che sindacale, cercando di alimentare un'attenzione crescente alle problematiche riscontrate nei luoghi di lavoro, come nel commento del 3 giugno 2020 al Protocollo condiviso del 24 aprile 2020 e sul ruolo del medico competente, nel quale si rileva che "la complessità dell'effettuazione della sorveglianza sanitaria di tipo "classico" si è scontrata nel contesto emergenziale anche - a volte - con una ostilità o reticenza dei medici competenti allo svolgimento proprio del ruolo".

Nelle note che seguono, proviamo ad offrire un quadro degli interventi sindacali, dei protocolli e degli accordi, frutto di una prima selezione che la Fondazione Di Vittorio e la Cgil stanno monitorando nell'ambito dell'osservatorio congiunto sulla contrattazione decentrata, ora che il sistema produttivo nazionale si accinge a ripartire – sebbene a fasi scaglionate – in tutti i suoi settori e comparti. E non più solo in quelli ritenuti essenziali.

## 1. Una fase di mobilitazioni per la tutela della salute: scioperi, proteste, appelli

Nella fase 1 dell'epidemia il governo ha mirato a un graduale lockdown delle attività produttive e sociali intervenendo prima a livello territoriale (prioritariamente nelle regioni del Nord Italia più colpite dall'epidemia), e in seguito in ambito nazionale, con un'estensione delle misure restrittive attraverso la chiusura delle attività lavorative che ha interessato in maniera progressiva tutti i settori, fino ad arrivare all'individuazione di quelli ritenuti "essenziali" che potevano restare aperti nel rispetto di norme di prevenzione definite attraverso decreti e protocolli.

In seguito al manifestarsi dei primi contagi da Covid-19, registrati in Italia a fine gennaio, il governo ha predisposto le prime regolamentazioni per il contenimento dei contagi intervenendo nelle aree focolaio del Nord Italia, attraverso il Decreto legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante *Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19*. A questo decreto ne hanno fatto seguito altri provvedimenti (25 febbraio, 1° marzo, 4 marzo, 8 marzo, 9 marzo, 11 marzo) che hanno imposto la chiusura delle attività commerciali al dettaglio (fatta eccezione per le attività di vendita di generi alimentari e di prima necessità), i servizi di ristorazione e i servizi alla persona, incentivando l'utilizzo da parte delle imprese di modalità di lavoro agile. In seguito, con il Dpcm del 22 marzo 2020, l'ambito di applicazione delle restrizioni è stato esteso ad altri settori al fine di ridurre gli spostamenti per ragioni di lavoro e la prossimità in ambito lavorativo, per cui sono state sospese tutte le attività produttive industriali e commerciali ad eccezione di quelle c.d. "essenziali" (definite in un allegato) ed è stato imposto il divieto alle persone di spostamento in altri comuni diversi da quelli in cui si trovavano, sospendendo anche la possibilità di rientro presso il proprio domicilio e residenza.

L'introduzione di questi decreti è stata accompagnata da un lato dalla definizione di ulteriori protocolli di livello settoriale, attraverso un ascolto delle posizioni delle parti sociali, dall'altro dalle rivendicazioni dei sindacati e dei lavoratori che hanno chiesto maggiori garanzie per la tutela della salute e sicurezza, sia attraverso forme non conflittuali di ricerca di una interlocuzione con il governo e la comunità scientifica, sia attraverso scioperi e altre iniziative di mobilitazione.

La prima fase di gestione dell'epidemia, in particolare in seguito al Dpcm 11 marzo 2020, è stata segnata da numerosi azioni conflittuali e scioperi per ottenere maggiori garanzie di tutela della salute, un'estensione delle misure di chiusura delle attività produttive e sostegni al reddito<sup>12</sup>. Queste mobilitazioni, dopo una prima fase intensa, sono proseguite anche in seguito all'emanazione dei protocolli con le parti sociali, per lo più per richiedere una loro applicazione integrale.

---

<sup>12</sup> Tartaglia L. (2020), *Dispatch from Italy: Class Struggle in the Time of Coronavirus*, 20 marzo 2020. Online: <https://www.labornotes.org/2020/03/dispatch-italy-class-struggle-time-coronavirus>

Come riassunto in un comunicato della Fiom-Cgil del 17 marzo 2020<sup>13</sup>, nel settore metalmeccanico gli scioperi si sono manifestati soprattutto nelle aree del Nord Italia, con appelli unitari da parte dei sindacati Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, a proclamare iniziative di sciopero finalizzate a garantire la chiusura delle attività non indispensabili e la massima sicurezza nei luoghi di lavoro, anche se non sono mancati casi di tensioni tra le rappresentanze sindacali, come nel caso di Fincantieri<sup>14</sup>.

Nel settore del commercio, i sindacati Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil in maniera unitaria hanno invitato “i lavoratori dei servizi, delle pulizie, della vigilanza, del terziario, del commercio, della GDO, del turismo e delle mense sono invitati, ove manchino condizioni di sicurezza, anche soggettivamente, ad astenersi dal lavoro e a segnalare immediatamente il mancato rispetto delle norme alle autorità competenti” e le aziende a sospendere le attività non essenziali alla produzione, anche attraverso un uso mirato degli ammortizzatori sociali e una riduzione degli orari di lavoro (cfr. comunicato del 17 marzo 2020). Nel terziario sono stati condotti anche degli scioperi, sia di livello territoriale (come quello del commercio in Toscana del 29 marzo 2020<sup>15</sup> e a Pasqua<sup>16</sup>) che aziendale (come quello nel magazzino Amazon di Castel San Giovanni, in provincia di Piacenza, il 16 marzo 2020<sup>17</sup>).

Nei settori chimico, tessile, dell'energia e della manifattura, gli scioperi sono stati organizzati soprattutto nei territori più colpiti, su base territoriale (Lombardia, 25 marzo 2020<sup>18</sup>) o aziendale, come alla Fis Montecchio di Vicenza<sup>19</sup>.

Nell'agricoltura, numerose sono state le mobilitazioni per garantire la tutela della salute di lavoratori che vivono condizioni estremamente dure a cui si sommano i rischi di contagio, in contesti caratterizzati da caporalato e sfruttamento. Insieme all'associazione “Terra!”, la Flai-Cgil ha promosso una lettera-appello alle istituzioni per chiedere azioni urgenti per la tutela dei migranti nei ghetti, con adesioni espresse da importanti organizzazioni e associazioni impegnate sul fronte della sussidiarietà come Libera, Oxfam, Medu, Caritas Italiana, Arci, Actionaid<sup>20</sup>.

Nel settore dei trasporti, le mobilitazioni si sono confrontate con i rischi occupazionali delle aziende ferme (in particolare nel trasporto aereo) e con i rischi sanitari per garantire condizioni di lavoro sicure per i lavoratori dei trasporti pubblici e per i corrieri. In particolare, NidiL, Filcams e Filt, fin dall'inizio dell'emergenza Covid-19 hanno denunciato l'assenza di garanzie per la sicurezza dei rider, e il Tribunale di Firenze, con una sentenza del 1° aprile 2020, in risposta a una causa di

---

<sup>13</sup> <https://www.fiom-cgil.it/net/attachments/article/7356/fiom-news-4.pdf>

<sup>14</sup> [https://www.collettiva.it/copertine/lavoro/2020/05/04/news/la\\_ripartenza\\_sbagliata\\_il\\_caso\\_fincantieri-25802/](https://www.collettiva.it/copertine/lavoro/2020/05/04/news/la_ripartenza_sbagliata_il_caso_fincantieri-25802/)

<sup>15</sup> [https://www.tosc.cgil.it/index.php?idoggetto=37&id\\_doc=36529&id\\_sez\\_ori=-1&template\\_ori=9](https://www.tosc.cgil.it/index.php?idoggetto=37&id_doc=36529&id_sez_ori=-1&template_ori=9)

<sup>16</sup> [https://www.tosc.cgil.it/index.php?idoggetto=37&id\\_doc=36712&id\\_sez\\_ori=-1&template\\_ori=9](https://www.tosc.cgil.it/index.php?idoggetto=37&id_doc=36712&id_sez_ori=-1&template_ori=9)

<sup>17</sup> <https://www.internazionale.it/reportage/annalisa-camilli/2020/03/18/lavoratori-sciopero-amazon-fca/>

<sup>18</sup> <http://lombardia.cisl.it/notizie/alta-adesione-agli-scioperi-regionali-sicurezza-lavoratori/>

<sup>19</sup> <http://www.cgilvicenza.it/comunicati/2936/70-di-adesioni-allo-sciopero-di-oggi-alla-fis-di-montecchio-filctem-cgil-annuncia-sciopero-anche-giovedi-rispettare-il-protocollo-nazionale>

<sup>20</sup> <http://www.terraonlus.it/wp-content/uploads/2020/03/Lettera-braccianti-Covid-19.pdf>

un lavoratore supportata dalla Cgil, ha riconosciuto gli obblighi di tutela della salute del lavoratore da parte della piattaforma committente<sup>21</sup>.

Nell'ambito sanitario, drammaticamente colpito dall'epidemia, le mobilitazioni hanno portato alla denuncia delle difficoltà di lavorare in sicurezza in ambito pubblico e privato. I sindacati dei comparti pubblici di Cgil, Cisl e Uil hanno rivendicato la necessità di un investimento in termini occupazionali e strutturali, come nella proposta unitaria del 20 aprile 2020<sup>22</sup>, con una particolare attenzione per le Rsa e le cliniche private che ritardano anche nel rinnovo del contratto nazionale<sup>23</sup>. I sindacati hanno denunciato, nella maggior parte dei casi attraverso posizioni unitarie, le condizioni drammatiche di lavoro in ambito sanitario e socio-assistenziale, in termini di carichi, ritmi di lavoro, responsabilità, con una esposizione non solo al rischio di contagio ma di stress lavoro-correlato, burn-out e, anche, di infortunio. Più in generale, nell'ambito pubblico, numerose sono state le mobilitazioni per tutelare i lavoratori degli appalti dei vari servizi esternalizzati, come le proteste a Roma di Multiservizi e delle aziende che svolgono i servizi di raccolta<sup>24</sup>. Mobilitazioni si sono tenute anche per estendere le tutele e i protocolli sanitari negli istituti penitenziari, per la popolazione carceraria fortemente messa a rischio in contesti di reclusione<sup>25</sup>.

Nei settori della scuola e università sono state condotte delle mobilitazioni per rivendicare da un lato un'attenzione alle condizioni dei lavoratori e alle difficoltà anche per gli studenti, in una fase emergenziale che ha costretto a improvvisare forme di didattica a distanza non programmate, dall'altro la necessità di procedere con le stabilizzazioni del personale precario e con nuove assunzioni.

Anche nel settore bancario sono state condotte delle azioni di mobilitazione e denuncia, come la richiesta unitaria di Fabi, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca-Uil e Unisin a fine marzo per l'applicazione delle norme igieniche nelle strutture e la garanzia della distribuzione delle mascherine<sup>26</sup>.

I lavoratori dello spettacolo e della cultura sono stati particolarmente colpiti dalla crisi e la Slc ha supportato diverse iniziative di sensibilizzazione verso le condizioni di questi lavoratori, come quella organizzata da Strade, il sindacato dei traduttori<sup>27</sup>.

Numerosi interventi, inoltre, sono stati condotti dalle rappresentanze sindacali, in particolare dai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, per favorire il rispetto delle leggi, ridefinire

---

<sup>21</sup> *"Il rapporto di lavoro de quo pare ricondursi a quelli disciplinati dall'art. 2 D.Lgs. 81/2015, per i quali, "in un'ottica sia di prevenzione sia "rimediale", si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato quando la prestazione del collaboratore sia esclusivamente personale, venga svolta in maniera continuativa nel tempo e le modalità di esecuzione della prestazione, anche in relazione ai tempi ed al luogo di lavoro, siano organizzate dal committente"* (Cass., 1663/2020)". Tribunale di Firenze, Sez. Lav., 1° aprile 2020, n. 886 - Attività di "rider" e obbligo di consegna di dispositivi individuali di protezione contro il rischio Covid-19.

<sup>22</sup> [https://www.fpcgil.it/wp-content/uploads/2020/04/Coronavirus\\_PropostaUnitariaSanita\\_20042020.pdf](https://www.fpcgil.it/wp-content/uploads/2020/04/Coronavirus_PropostaUnitariaSanita_20042020.pdf)

<sup>23</sup> <https://www.fpcgil.it/2020/05/16/rinnovo-contratti-18-giugno-sciopero-sanita-privata-rsa/>

<sup>24</sup> <http://lazio.cgil.it/in-evidenza/roma-multiservizi-protesta-in-piazza-del-campidoglio-no-ad-altri-200-licenziamenti>

<sup>25</sup> <https://www.fpcgil.it/2020/04/21/coronavirus-sindacati-attivare-protocolli-sanitari-nelle-carceri/>

<sup>26</sup> <https://www.firstcisl.it/2020/04/coronavirus-comunicato-congiunto-abi-sindacati-a-seguito-dellincontro-odierno/>

<sup>27</sup> <https://www.openpetition.eu/petition/online/cura-italia-relief-cant-forget-culture>

l'organizzazione del lavoro e sensibilizzare le imprese e i lavoratori a mantenere un'attenzione elevata ai problemi per la sicurezza<sup>28</sup>.

Tutte queste mobilitazioni sindacali da un lato si sono configurate come pratiche conflittuali di rifiuto di entrare in luoghi di lavoro non sicuri (contro ogni mercificazione della salute individuale), dall'altro hanno favorito e in alcuni casi accompagnato i processi di negoziazione e contrattazione di livello aziendale e territoriale, facendo emergere le problematiche dal punto di vista sanitario per i lavoratori e rivendicando la centralità sia della loro tutela che della partecipazione.

Difatti, gli accordi e i protocolli sono stati siglati in un contesto di generale mobilitazione sindacale, con molteplici livelli di intervento e pratiche più o meno conflittuali, dove le rivendicazioni erano volte ad annullare o ridurre l'esposizione al rischio dei lavoratori, attraverso la chiusura delle attività e dipartimenti aziendali non essenziali (favorendo forme di smart working e di sostegno al reddito), la riduzione dei turni e dunque del personale attivo, la definizione di norme e procedure volte a migliorare i sistemi di prevenzione per l'epidemia Covid-19 per chi era chiamato a lavorare.

---

<sup>28</sup> <https://www.rassegna.it/articoli/gli-rls-al-tempo-del-coronavirus-cosi-tuteliamo-la-sicurezza>



## **2. Iniziative sindacali online: informazione, formazione e organizzazione di lavoratori e funzionari sui temi della Ssl**

I protocolli e gli accordi, così come gli interventi per la loro applicazione, sono stati accompagnati da numerose iniziative di informazione e formazione sui temi della salute e sicurezza condotte attraverso l'utilizzo di tecnologie digitali, per rispondere a molteplici esigenze da parte dei delegati e lavoratori: seminari online e corsi di formazione a distanza con delegati e lavoratori; fact-sheet e documenti sintetici riguardo ai decreti, protocolli e raccomandazioni sanitarie; campagne di comunicazione online; sezioni specifiche sulle tematiche inerenti il Covid-19 nei siti delle organizzazioni sindacali; produzione di guide, check-list e moduli per i delegati sindacali.

In ambito Cgil, il centro confederale, le categorie e i territori, hanno messo un insieme diversificato di iniziative, a partire dal rafforzamento degli strumenti di comunicazione e informazione online con la creazione di un'unica piattaforma, "Collettiva"<sup>29</sup> (che raccoglie le esperienze maturate in Rassegna Sindacale, RadioArticolo1, Ediesse, in collaborazione con gli uffici stampa) che ha seguito il dibattito politico e le vertenze sindacali con diversi approfondimenti.

Sempre sui temi della salute e sicurezza, la Cgil Nazionale, ha promosso un piano formativo in sinergia fra il Coordinamento Ssl, il Coordinamento Formazione e la Fondazione Di Vittorio, organizzando numerosi webinar formativi per supportare il lavoro di funzionari, dirigenti, delegati e Rls/RlsT, affrontando la problematica del Covid-19 dal punto di vista sindacale (protocolli, contrattazione, legislazione), con l'apporto delle esperienze e dei saperi di tecnici della prevenzione e psicologi del lavoro e con la partecipazione del Patronato Inca. Le aule sono state organizzate sulla base delle richieste delle strutture, sia confederali che di categoria, e su diversa base territoriale (nazionale, regionale, comprensoriale) e di comparto. Il programma si è sviluppato dal mese di marzo e avrà il suo sviluppo fino al mese di luglio<sup>30</sup>.

Numerose sono state le iniziative settoriali e territoriali, di formazione e informazione online, con un generale riorientamento dei siti web, la creazione di sezioni tematiche online sul Covid-19 e, anche, di nuovi servizi specializzati per i lavoratori per la tutela individuale e collettiva. Ad esempio, la Funzione Pubblica Cgil ha creato un servizio di ascolto digitale rivolto agli operatori della sanità impegnati nella gestione dell'emergenza coronavirus, attraverso un team di circa 50 psicologi e psichiatri<sup>31</sup>. A livello regionale la maggior parte dei territori ha creato degli sportelli online per la gestione dei servizi sindacali nella fase di emergenza (ad esempio, la Cgil Roma e Lazio ha predisposto un kit informativo online per gli Rls e creato dei gruppi aperti sui social network<sup>32</sup>). In generale, l'uso dei social network delle organizzazioni sindacali è aumentato durante la fase di lockdown, ad esempio la pagina Facebook del "Coordinamento Ssl Cgil Nazionale"<sup>33</sup> è stato un luogo di elaborazione comune che ha operato con modalità verticali a partire dal centro confederale

---

<sup>29</sup> <https://www.collettiva.it/>

<sup>30</sup> <https://www.fondazionevittorio.it/it/formazione-nellera-del-coronavirus>

<sup>31</sup> <https://www.fpcgil.it/funzioneprotettiva/>

<sup>32</sup> <https://drive.google.com/drive/folders/1PnKK7zc0pKQBXzLn8VmNpdQgPCoQZ-Jb>

<sup>33</sup> <https://www.facebook.com/groups/827753383985408/>

e orizzontali con il contributo delle strutture per condividere informazioni, aggiornamenti, approfondimenti, opinioni informali e posizioni formali di delegati e funzionari rispetto ai temi della prevenzione in generale e del contenimento della diffusione del Covid-19.

Il patronato Inca-Cgil ha messo in atto delle iniziative di informazione per la tutela individuale del danno in caso di contagio, affermando l'importanza di considerare i contagi equiparabili agli infortuni (come già previsto da Inail e affermato in una circolare il 3 aprile<sup>34</sup>), e offrendo dei servizi di supporto per i lavoratori nelle procedure di riconoscimento, in collaborazione con le categorie sindacali.

Le organizzazioni sindacali hanno anche cercato di produrre e condividere materiali utili per lavoratori e delegati ad orientarsi in uno scenario complesso e in continua evoluzione. Numerosi sono stati i kit per affrontare le problematiche del Covid-19, i fact-sheet di sintesi di protocolli e pratiche, le check-list di controllo per la gestione dei rischi per la salute in ambito aziendale e territoriale. Tra i vari materiali: la Cdl Cgil di Genova ha prodotto una check-list per i Rls<sup>35</sup>; Cgil, Cisl e Uil Lombardia hanno promosso una check-list per Rls e Rlst<sup>36</sup>; la Commissione Nazionale di Coordinamento dei Comitati Paritetici Territoriali (Cncpt) ha predisposto una check-list per la verifica e attuazione del Protocollo Edilizia<sup>37</sup>; il Comitato Paritetico Regionale Bilaterale per la Sicurezza (Cobis) del Veneto ha definito delle nuove procedure di consultazione dei Rlst tramite gli sportelli locali<sup>38</sup>; Cisl Nazionale ha predisposto una guida operativa per facilitare nelle aziende l'elaborazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio<sup>39</sup>.

Sono state condotte anche delle inchieste online tra i delegati e lavoratori per analizzare l'applicazione dei protocolli e le condizioni di lavoro, tra cui: Fisac-Cgil nel settore bancario e assicurativo<sup>40</sup>; Flc-Cgil sulle condizioni di lavoro e l'esperienza educativa della didattica a distanza, in collaborazione con la Fondazione Di Vittorio<sup>41</sup>; Cgil Nazionale, con il Dipartimento Politiche di Genere e la Fondazione Di Vittorio, sullo smart working<sup>42</sup>.

Infine, è opportuno evidenziare il forte utilizzo delle tecnologie Ict da parte del sindacato per organizzare i percorsi di contrattazione e negoziazione: per l'organizzazione dei lavoratori e delegati, per la convocazione di assemblee online, per la stesura degli accordi e dei protocolli, di livello territoriale e aziendale, con incontri tra le parti sindacali e datoriali condotti attraverso piattaforme informatiche di comunicazione. Tutti gli accordi e protocolli hanno previsto forme

---

<sup>34</sup> <https://www.inail.it/cs/internet/atti-e-documenti/note-e-provvedimenti/circolari/circolare-inail-13-del-3-aprile-2020.html>

<sup>35</sup> <https://drive.google.com/file/d/1zwFPIImz44FQWtQzNegQ0TAIQ--IGo6Y7/view?fbclid=IwAR0pAEa3AQoix98K6pugJ0iRh9xyNijA1ouHQgCNCjxWRkynpnRhUuo1ZkI>

<sup>36</sup> <https://www.diario-prevenzione.it/?p=16666>

<sup>37</sup> <https://www.cncpt.it/check-list-verifica-attuazione-protocollo-edilizia-covid-19-del-24-marzo-2020/>

<sup>38</sup> <https://www.cobis.it/news/item/265-emergenza-coronavirus-approfondimenti-utili-ad-aziende-e-rlst-cobis-cpr-head-up-lista-applicativa-di-riscontro-ed-elaborato-informativo.html>

<sup>39</sup> <http://lombardia.cisl.it/notizie/coronavirus-una-guida-della-CISL-alla-stipula-del-protocollo-aziendale-anti-contagio/>

<sup>40</sup> <https://www.fisac-cgil.it/96796/dip-salute-e-sicurezza-check-list-covid-19-alcuni-risultati-e-considerazioni-sulle-risposte-pervenute>

<sup>41</sup> <http://www.ricercarsi.it>

<sup>42</sup> [https://www.collettiva.it/copertine/lavoro/2020/05/18/news/quando\\_lavorare\\_da\\_casa\\_e\\_smart-53998/](https://www.collettiva.it/copertine/lavoro/2020/05/18/news/quando_lavorare_da_casa_e_smart-53998/)

diverse di contrattazione online tra le parti datoriali e sindacali così come con le istituzioni. Inoltre, numerose sono state anche le assemblee condotte con i lavoratori, in tutti i settori. Ad esempio, nei comparti istruzione e ricerca, sono state circa duecento le assemblee sindacali organizzate il 13 maggio 2020 in modalità on line<sup>43</sup>, promosse da Flc-Cgil, Cisl-Scuola, Uil-Scuola, Snals-Confsal e Gilda Unams per confrontarsi sull'emergenza Covid-19 e sui problemi strutturali determinati dalla mancanza di organici, di risorse, di edifici<sup>44</sup>. La Flc a metà maggio 2020 ha predisposto un programma strutturato di assemblee online per lavoratori dipendenti, autonomi, somministrati nelle aziende private e paritarie dell'educazione, istruzione, università e formazione professionale, per consentire l'elaborazione di iniziative collettive nonostante il distanziamento sociale<sup>45</sup>.

---

<sup>43</sup> [https://www.collettiva.it/copertine/italia/2020/05/13/news/scuola\\_la\\_mobilizzazione\\_si\\_fa\\_online-46059/](https://www.collettiva.it/copertine/italia/2020/05/13/news/scuola_la_mobilizzazione_si_fa_online-46059/)

<sup>44</sup> [http://www.cislscuola.it/uploads/media/SLIDE\\_ASSEMBLEE\\_13052020.pdf](http://www.cislscuola.it/uploads/media/SLIDE_ASSEMBLEE_13052020.pdf)

<sup>45</sup> <http://www.flcgil.it/attualita/insieme-in-rete-ammortizzatori-sociali-diritti.flc>

### 3. Il dialogo sociale e la contrattazione collettiva per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

#### 3.1 Livello inter-settoriale

Il principale testo di riferimento, in queste settimane, è stato l'accordo tripartito del 14 marzo 2020, intitolato "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro", successivamente integrato – con un rinnovato confronto con le parti sociali – il 23 aprile. Questi documenti hanno definito, a livello nazionale e inter-settoriale, le principali linee-guida per ri-organizzare il lavoro nelle singole aziende dove si è proseguito a lavorare. Tali linee-guida includono, sintetizzando schematicamente:

- procedere alla rimodulazione dei livelli produttivi,
- sospendere attività non indispensabili,
- massimo utilizzo del lavoro agile, dello smart working , ove possibile,
- incentivare ferie e congedi retribuiti, inclusi quelli parentali, previsti dalla contrattazione collettiva e ora supportati dalle misure economiche del governo,
- se necessario usare ammortizzatori sociali per il periodo necessario,
- favorire intese fra OO.SS. e datori per le singole situazioni,
- piano aziendale di sicurezza e di coordinamento, con tutti i dispositivi ritenuti necessari,
- osservatori e commissioni miste per monitorare la scelta delle misure da adottare e la loro efficacia,
- possibilità di comitati territoriali allargati ai soggetti istituzionali territoriali coinvolti nelle iniziative di contrasto alla diffusione del Covid-19,
- coinvolgimento del medico competente nella fase della ripresa delle attività per l'individuazione di particolari situazioni critiche e di fragilità,
- collaborazione del medico competente con le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza (Rls/Rlst) e applicazione delle indicazioni delle autorità sanitarie,
- adottare protocolli anticontagio e strumenti di protezione individuale,
- piani di turnazione dei dipendenti con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti,
- predisporre regolamenti interni per il controllo dell'accesso degli esterni nei locali dell'impresa,
- sanificazione degli ambienti di lavoro,
- l'informazione da dare ai lavoratori dovrà tenere conto delle specifiche mansioni e del contesto lavorativo in cui si esplica l'attività,
- rispettare la distanza interpersonale di un metro,
- durante le lavorazioni, limitare al massimo gli spostamenti all'interno dei siti e contingentare accesso agli spazi comuni,
- sospensione e annullamento delle trasferte/viaggi di lavoro nazionali ed internazionali,
- sorveglianza sanitaria e visite preventive e al rientro da eventuale malattia il committente deve informare anche l'appaltatore dei contenuti del protocollo e vigilarne l'attuazione affinché chiunque entri nel perimetro aziendale ne rispetti i contenuti.

## **3.2 Livello settoriale**

Pressoché tutti i settori e comparti produttivi hanno stipulato intese di recepimento e integrazione del Protocollo del 14 marzo: banche, assicurazioni, chimico, farmaceutico, energia, gas, vetro, concia, moda, costruzioni, manifattura, industria alimentare, lapidei, commercio al dettaglio, trasporti e altri ancora.

Ovunque, obiettivi fondamentali sono quelli per cui tutti i lavoratori devono avere in dotazione i dpi, mantenere le distanze come minimo di un metro, dedicare porte distinte per l'entrata e per l'uscita, favorire orari de-sincronizzati di ingresso/uscita, pause scaglionate, limitare al minimo gli spostamenti all'interno del sito aziendale, sempre nel rispetto delle indicazioni aziendali, collegamento a distanza per incontri e riunioni. Dovunque, nei luoghi di lavoro, è disposta una intensificazione della segnaletica e della cartellonistica informativa, relativamente ad una organizzazione del lavoro che rispetti il "distanziamento sociale", e con una rinnovata responsabilizzazione dei rappresentanti sindacali per la sicurezza (Rls) nel controllo del rispetto delle procedure concordate.

L'ambito sanitario è stato uno dei primi oggetto di attenzione, con la stesura il 14 marzo 2020 del Protocollo per la prevenzione e la sicurezza dei lavoratori della Sanità, dei Servizi Socio Sanitari e Socio Assistenziali in ordine all'emergenza sanitaria da «Covid-19». Il protocollo prevede delle garanzie di tutela per tutto il personale che opera nei servizi, quali la fornitura dei dpi, anche superiore a quello ritenuto adeguato dagli organismi tecnico-scientifici; assicurare le operazioni di sanificazione; definire una procedura omogenea di livello nazionale per i percorsi di sorveglianza a cui devono essere sottoposti tutti i lavoratori; la necessità di un piano straordinario di assunzioni a tempo indeterminato garantendo la proroga dei contratti in scadenza e la stabilizzazione del personale sanitario e tecnico impiegato nell'emergenza.

Particolarmente rilevante, per l'importanza e la diffusione del commercio al dettaglio nel settore alimentare, nelle settimane di lockdown, il protocollo siglato in ambito Confcommercio, il 26 marzo. È costituito in azienda un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo con la partecipazione sindacale, del Medico Competente e di eventuali consulenti di cui l'Azienda ritenga opportuna la partecipazione. L'accordo prevede l'obbligo di utilizzare distanziatori o segnaletica orizzontale, per terra, davanti ai banchi (panetteria, macelleria, salumeria, ecc.) ed in prossimità delle casse, avendo cura di verificare il rispetto da parte di tutti della distanza di almeno un metro. Ampliamento degli orari di apertura dei servizi ed esercizi commerciali per diluire gli afflussi. L'accordo prevede l'applicazione del protocollo del 14 marzo 2020 anche a tutti i dipendenti di aziende terze che operano in servizio o in appalto all'interno delle unità produttive, con previsioni ulteriori correlate alla specifica mansione svolta. L'azienda fornirà quindi alle società terze le dovute indicazioni ed informazioni e si accerterà dell'applicazione. Previsto un capitolo dedicato al comportamento da tenere per consegne a domicilio.

Il protocollo del settore trasporti definisce linee-guida, con documenti per ogni specifico ambito, inclusa la logistica. Disposizioni comuni sono quelle dell'informazione, dei distanziatori, degli igienizzanti, del ridotto numero di passeggeri, dei dispositivi individuali di protezione.

Inoltre, un'articolazione dell'orario differenziato con ampie finestre di inizio e fine attività lavorativa per distribuire e ridurre la concentrazione di lavoratori come misura di prevenzione; incoraggiare forme di mobilità sostenibile. Informazioni dettagliate agli utenti dei servizi di mobilità.

Nel settore moda è stato costituito un Comitato paritetico Covid-19, con l'obiettivo – fra l'altro – di raccogliere e diffondere le migliori pratiche. L'accordo fra le parti sociali prevede che nel caso in cui un numero rilevante di lavoratori dell'azienda debba necessariamente utilizzare i mezzi pubblici, l'azienda è invitata a coordinarsi con le autorità locali per individuare ogni misura idonea a ridurre le occasioni di contagio (aumento degli spazi e dei posti disponibili, aumento delle corse, ecc). Lo stesso accordo dispone la chiusura di tutti i reparti e uffici diversi dalla produzione o, comunque, di quelli nei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso allo smart working, o comunque a distanza.

Nel settore della ceramica, l'accordo fra le parti sociali prevede la possibilità di stipulare assicurazioni per Covid-19 a tutte le maestranze. Il protocollo per il settore lapidei e cemento, del 16 aprile, prevede, oltre a tutte le cose elencate prima, la creazione di un Comitato tecnico scientifico nazionale con il compito di indirizzo e controllo dell'applicazione delle linee-guida e per la diffusione delle buone pratiche nel settore.

L'accordo prevede anche di costituire in ogni azienda un Comitato aziendale per la ripartenza, e avviare in ogni azienda il conforto sulle modalità della ripresa dell'attività industriale.

Il 19 marzo 2020 è stato siglato un Protocollo di regole per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 nei cantieri, con l'obiettivo di rafforzare la prevenzione per i lavoratori anche tra i subappalti e i fornitori.

Nel settore moda, un primo protocollo è stato siglato il 16 aprile 2020, poi aggiornato il 2 maggio, che afferma anche il diritto alle assemblee dei lavoratori in spazi adeguati, se presenti in azienda, o via telematica<sup>46</sup>.

Comitati aziendali misti, finalizzati alla riapertura delle attività produttive, si stanno costituendo in ogni settore, grazie ad accordi aziendali fra le parti sociali.

Anche lo smart working è stato oggetto di attenzione nel rapporto con la tutela della salute e sicurezza e le categorie hanno cercato di indirizzare i percorsi di negoziazione al fine di superare una prima tendenza delle parti datoriali di introdurre queste forme di lavoro a distanza senza regolamenti certi e superando di fatto i percorsi negoziali.

---

<sup>46</sup> [http://www.filctemcgil.it/images/stories/flexicontent/news/tessile\\_abbigliamento\\_smi/200504\\_Protocollo\\_Condiviso\\_Moda\\_-\\_2\\_maggio\\_2020.pdf](http://www.filctemcgil.it/images/stories/flexicontent/news/tessile_abbigliamento_smi/200504_Protocollo_Condiviso_Moda_-_2_maggio_2020.pdf)

### **3.3 Livello territoriale**

Numerosi sono stati i protocolli attuativi e i comitati territoriali istituiti come previsto dal Protocollo sottoscritto il 24 aprile, di livello regionale e locale, in particolare nel Nord Italia, come ad esempio: il protocollo integrativo territoriale di Bergamo<sup>47</sup>; nel Lazio (Cgil, Cisl e Uil del Lazio, insieme alle confederazioni artigiane di Cna Confartigianato, Claii e Casartigiani del Lazio<sup>48</sup>), l'Ente Bilaterale provinciale del Terziario di Palermo (Ebpt).

Nella maggior parte dei casi, protocolli integrativi e comitati territoriali sono istituiti da un lato per garantire l'applicazione e la verifica delle regole sulla sicurezza dei lavoratori, dall'altro come strumenti per favorire l'implementazione delle misure di prevenzione, proponendosi anche come un punto di riferimento per l'introduzione di modalità alternative di organizzazione del lavoro, in particolare per la gestione di nuove turnazioni, di cambiamenti negli orari di lavoro, del lavoro da casa per limitare gli spostamenti. Sono stati inoltre siglati dei protocolli di settore territoriali, come ad esempio nel Lazio il Protocollo regionale su servizi educativi, sociali e socio-sanitari del 7 aprile 2020<sup>49</sup>; a Prato il Patto d'intesa per il contrasto e il contenimento del contagio Covid-19 nel distretto tessile-abbigliamento pratese<sup>50</sup>; in Veneto l'Accordo interconfederale che istituisce un piano di interventi a sostegno di imprese e lavoratori dell'artigianato erogati dal sistema della bilateralità<sup>51</sup>. Nel settore Terziario, Distribuzione e Servizi, è stato siglato un accordo quadro il 18 maggio 2020, in vista della riapertura delle attività del commercio nella Fase 2 per la costituzione dei comitati territoriali<sup>52</sup>.

---

<sup>47</sup> [https://www.cgil.lombardia.it/wp-content/uploads/2020/05/Protocollo\\_Integrativo\\_Territoriale\\_5maggio2020.pdf](https://www.cgil.lombardia.it/wp-content/uploads/2020/05/Protocollo_Integrativo_Territoriale_5maggio2020.pdf)

<sup>48</sup> <http://lazio.cgil.it/in-evidenza/CGIL-CISL-e-UIL-costituito-nel-lazio-il-comitato-territoriale-previsto-dal-protocollo-nazionale-su-salute-e-sicurezza>

<sup>49</sup> <http://lazio.cgil.it/wp-content/uploads/2020/04/dgr-171-del-7-aprile-2020-protocollo-su-art-48.pdf>

<sup>50</sup> [http://www.filctemcgil.it/images/stories/flexicontent/news/tessile\\_abbigliamento\\_smi/200423\\_893\\_Protocollo\\_Sicurezza\\_Covid19\\_Distretto\\_Tessile\\_Prato.pdf](http://www.filctemcgil.it/images/stories/flexicontent/news/tessile_abbigliamento_smi/200423_893_Protocollo_Sicurezza_Covid19_Distretto_Tessile_Prato.pdf)

<sup>51</sup> [https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=22577:ven-art-252020&catid=242&Itemid=139](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=22577:ven-art-252020&catid=242&Itemid=139)

<sup>52</sup> <http://www.filcams.cgil.it/commercio-sindacati-settore-confcommercio-costituiscono-comitati-territoriali-la-diffusione-covid19/>



### 3.4 Livello aziendale

L'Archivio Cgil Fdv sulla contrattazione di secondo livello si è concentrato nelle ultime settimane sulla raccolta dei documenti relativi all'emergenza Covid-19 (accordi, protocolli, regolamenti aziendali, e altri generi di documenti), sia di livello aziendale sia territoriale, settoriale e intersettoriale. Per il solo livello aziendale si contano al momento circa 300 documenti, dei quali circa due terzi consistono in accordi, protocolli, regolamenti aziendali relativi a salute e sicurezza in risposta all'emergenza Covid-19; i restanti documenti sono costituiti da accordi su ammortizzatori sociali e misure di sostegno al reddito e, in misura minore, accordi specifici su organizzazione del lavoro e orari in rapporto alle condizioni di emergenza e alla ripartenza delle attività (temi, questi, talvolta anche compresi nei protocolli di prevenzione e contrasto del contagio).

In questa sezione presentiamo una prima analisi di una selezione parziale di accordi. Possiamo dividere i temi trattati negli accordi in tre grandi macro-aree.

- a) La prima macro-area interessa la definizione del ruolo degli attori nei sistemi di prevenzione, in particolare dei comitati paritetici, del ruolo dei Rls e delle modalità di aggiornamento dei DVR, ad integrazione di quanto previsto dalle norme, con l'obiettivo di offrire dei sotto-sistemi di prevenzione focalizzati sui rischi da contagio da Covid-19.

Gli accordi di livello aziendale, su questo punto, mostrano un insieme di pratiche che puntano a rafforzare i sistemi di prevenzione sia considerando i rischi da contagio che le sfide poste dal distanziamento fisico:

- l'istituzione di comitati/organismi paritetici, composti solitamente da rappresentanti delle parti datoriali/Rspp, rappresentanti sindacali e, in alcuni casi, da medici, per il monitoraggio e gestione dei rischi da Covid-19;
- l'attribuzione di compiti di supervisione e supporto per i Rls per l'applicazione di quanto previsto dagli accordi all'interno dei contesti aziendali;
- la definizione di metodi e strumenti per consentire lo svolgimento "a distanza" delle procedure democratiche di confronto, discussione e approfondimento, sia per quanto riguarda gli attori dei sistemi di prevenzione che il diritto di assemblea dei lavoratori, attraverso l'uso delle tecnologie digitali;
- misure di informazione e formazione specifiche dei lavoratori e Rls (con ore aggiuntive di formazione).

- b) La seconda macro-area che possiamo individuare negli accordi interessa la definizione degli obblighi di prevenzione (in termini di dpi, strumenti e procedure) che in maniera dettagliata introducono nuove misure per la tutela da rischio di contagio e, anche, per la tutela del rischio da stress lavoro-correlato determinato dalle mutate condizioni di lavoro.

Tipico degli accordi a livello di azienda, è la compilazione di check-list o vademecum – stipulati con consenso dei sindacati – in cui, ad esempio, si stabilisce:

- l'obbligo di rimanere a casa in presenza di febbre oltre i 37,5°;
- di comunicare condizioni di rischio (contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti) e di sintomo influenzale;
- il controllo della temperatura al momento dell'ingresso in fabbrica o nel cantiere;



- di rispettare le disposizioni di igiene personale, mettendo a disposizione idonei mezzi detergenti per le mani e di raccomandare uso frequente degli stessi;
  - di individuare procedure di ingresso, transito e uscita per ridurre il contatto con il personale in forza;
  - di rimanere a distanza di un metro, con utilizzo di guanti e mascherine;
  - di installare servizi igienici dedicati al personale dipendente delle imprese in appalto e/o servizi come i trasportatori;
  - di pulizia giornaliera e sanificazione periodica degli ambienti chiusi (spogliatoi, mense, postazioni di lavoro);
  - di cambio degli abiti da lavoro, per evitare di portare sui mezzi pubblici di trasporto eventuali agenti di contagio.
- c) La terza macro-area riguarda la ridefinizione dell'organizzazione del lavoro per la tutela dei rischi da contagio, in particolare per garantire il distanziamento fisico ed evitare assembramenti:
- ridefinizione dell'organizzazione del lavoro in termini di turni, entrate/uscite;
  - individuazione delle mansioni/attività "essenziali" che necessitano la presenza fisica nelle aziende;
  - definizione delle distanze minime da rispettare, tra i lavoratori (come negli stabilimenti) così come con i clienti (es. trasporti, commercio, servizi pubblici);
  - introduzione di forme estensive di "lavoro da casa" (c.d. smart working).

#### *3.4.1 Alcuni accordi a livello di singolo gruppo o azienda o regolamenti aziendali*

Di seguito, a titolo esemplificativo, abbiamo raccolto e schematizzato un primo gruppo di accordi, riservandoci di proseguire il nostro monitoraggio anche nei mesi che seguiranno e in vista del nostro ormai consueto rapporto sulla contrattazione decentrata<sup>53</sup>.

La presentazione delle schede segue un ordine cronologico che sostanzialmente vede il raggruppamento degli accordi intorno alle date spartiacque dei protocolli nazionali del 14 marzo e del 24 aprile 2020.

---

<sup>53</sup> Vd. <https://www.fondazionedivittorio.it/it/presentato-2%C2%B0-rapporto-fdv-sulla-contrattazione-2%C2%B0-livello>.

*AXA ASSICURAZIONI S.p.A. (9 marzo 2020)*

Istituzione di un osservatorio per informazione tempestiva, condivisione preventiva ove possibile e monitoraggio congiunto degli impatti sui lavoratori e sull'attività lavorativa di situazioni straordinarie, che può essere convocato da una delle Parti senza particolari formalità e senza preavviso. Fanno parte dell'Osservatorio una Rsa per ogni sigla sindacale, componenti della funzione Relazioni Industriali che possono essere affiancati dai responsabili delle Risorse Umane e vertici aziendali.

*FERRERO MANAGEMENT SERVICES S.r.l. (13 marzo 2020)*

Verbale di accordo comprensorio albese:

- Massimo utilizzo di lavoro agile per le attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza.
- Sospensione reparti e attività non indispensabili.
- Definizione delle operazioni di sanificazione, distribuzione dpi, rilevamento volontario della temperatura.
- Riallestimenti spazi di lavoro e spazi comuni (sala mensa).
- Aumento dei mezzi di trasporto (linee pullman).

*LEONARDO (15 marzo 2020)*

Costituito il Comitato nazionale di Gruppo fra Human Resource Management e sindacato.

*TERNA (16 marzo 2020)*

Suddivisione del personale delle Unità impianti in due gruppi, che operano distintamente alternandosi ogni settimana per favorire il distanziamento dei gruppi di lavoro (il gruppo che non opera è a disposizione comunque in reperibilità). Servizi alloggiativi di camper in modo da limitare al massimo il diffondersi di contagio, finito il turno i lavoratori vanno in auto-quarantena volontaria per 14 giorni, durante tutto il periodo è organizzato un servizio di consulenza telefonica sia medica che psicologica. Nei 28 giorni indennità di € 4.500.

*LUXOTTICA (16 marzo 2020)*

- Accordo per la turnazione, gestione ferie per garantire le misure previste dal protocollo.
- Costituzione del Comitato aziendale (direttore di stabilimento, responsabile risorse umane, Rspg 3 Rsu e 3 Rls uno per ogni organizzazione sindacale).
- Utilizzo della Croce Rossa per misurazione temperatura su base volontaria.
- Neutralizzazione dei periodi di assenza delle categorie più fragili indicate nell'accordo ai fini del PDR. Per gli immunodepressi utilizzo della banca ore etica.

*GARC S.p.A. (16 marzo 2020)*

Istituzione del Comitato di controllo Emergenza Covid-19 costituito da: legale rappresentante, datore di lavoro, medico competente, Rspg, Rlst, Fillea Cgil Modena, Filca Cisl Emilia Centrale, Feneal Uil Modena, con i compiti di monitoraggio dell'applicazione e integrazione del protocollo di prevenzione aziendale per il rischio Covid-19 che riguarda:

- informazione del personale
- modalità di ingresso del personale e fornitori esterni
- pulizia e sanificazione
- precauzioni igieniche personali
- dispositivi di protezione individuali
- gestione degli spazi comuni
- organizzazione aziendale (turnazione, smart work, trasferte)
- gestione entrata dipendenti
- riunioni / formazione
- gestione dei casi sintomatici in azienda
- sorveglianza sanitaria

Successiva sigla di Protocollo su adempimenti e misure di protezione e prevenzione contro la diffusione di Covid-19 (21 aprile 2020), in cui si prevede anche la possibilità di screening (test sierologici) sulla popolazione aziendale, in raccordo con Regione Emilia-Romagna, e questionari sulla tutela dalla trasmissione di Covid-19 ai dipendenti.

*LEVONI (16 marzo 2020)*

Verbale d'incontro per la costituzione del comitato per applicazione e verifica regole del protocollo di regolamentazione Covid-19.

Il comitato è composto dal direttore risorse umane, direttore di produzione, Rspg, Responsabili sistemi di qualità, Responsabile area produttiva (prosciuttifici), 4 Rls/Rsu.

*BARILLA, Verbale d'incontro e protocollo dello stabilimento di Rubbiano (19 marzo 2020)*

- Nuova Configurazione Organizzativa Temporanea per ridurre la presenza di lavoratori: la soluzione si basa sulla definizione di 2 squadre omologhe per ogni turno e per ogni reparto, che si alternano ogni 3 giorni, durante la settimana lavorata, dal lunedì al sabato (domeniche sospese).
- Trasformazione/assunzione di 20 persone con contratto a termine.
- Check-list per la valutazione dell'applicazione del protocollo del 14 marzo 2020 che riprende ogni punto ed evidenzia le misure prese.

*ENI (19 marzo 2020)*

Applicazione protocollo 14 marzo e costituzione comitato emergenza. Successivamente, accordo del 4 maggio 2020 su Misure per il contrasto e contenimento della diffusione del Sars-Cov2 negli ambienti di lavoro e linee guida in applicazione del Protocollo nazionale del 24 aprile 2020.

*ITALGAS (26 marzo 2020)*

- Istituire un Comitato territoriale per ogni Rsu col compito di implementare e monitorare l'applicazione delle regole previste dal presente Protocollo di regolamentazione nonché delle eventuali ulteriori misure decise dal Comitato nazionale, ed inoltre di discutere di tutte le tematiche specifiche territoriali - costituito da n. 6 rappresentanti aziendali e dai membri Rsu/Rls locali. Le Parti si riservano la possibilità di valutare nelle prossime settimane una riduzione dei componenti dei comitati territoriali, se necessario ed utile ad una più efficiente operatività del Comitato stesso.
- Qualsiasi comunicazione o modifica delle azioni relative all'attuale situazione di emergenza dovranno essere oggetto di preventiva discussione all'interno del Comitato, composto da sei rappresentanti aziendali e 9 sindacali a livello nazionale.

- Estensione smart working in tutto il territorio nazionale e definizione modalità (consegnati 400 smartphone ai dipendenti tenuto conto dell'importanza delle attività svolte all'interno del Centro Integrato di Supervisione (CEINSUP) a tutela della salute e sicurezza dei clienti e della rete aziendale, della necessità di assicurarne la funzionalità in ogni condizione. Il servizio viene erogato attraverso personale dislocato sulle sedi di Torino e Napoli.
- Necessità di formare preventivamente tale personale aggiuntivo.
- La formazione verrà garantita tramite affiancamento e nel rispetto delle misure di sicurezza prescritte dall'Autorità, dotando il personale coinvolto di idonei dpi.

*AMAZON sito Castel San Giovanni PC (28 marzo 2020)*

Verbale di incontro del Comitato costituito in base al Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento Covid-19.

- Definizione delle prassi e prerogative del Comitato sulla sicurezza: composto da Rls, Rsa e personale designato dall'azienda, garantisce la copertura di 8 ore per turno, collabora a gestire i flussi del personale, verificherà rispetto delle norme di sicurezza nel magazzino.
- Informazione del personale, cartellonistica e dépliant informativi.
- Conferma e dettaglio delle misure di pulizia e sanificazione degli ambienti di lavoro, della mensa e degli altri spazi comuni.
- Implementazione della distanza fisica minima di 2 metri tra i lavoratori, sia rispetto ai processi statici sia a quelli dinamici. Previsione di audit e reportistica giornaliera.
- Aumento di 5 minuti della pausa retribuita giornaliera, fino a termine dell'emergenza Covid-19.
- Scaglionamento dei turni per garantire il contingentamento del personale.
- Possibilità per i lavoratori di introdurre il telefono cellulare personale nell'area "Floor", per il perdurare dell'emergenza.
- Misurazione della temperatura dei lavoratori in entrata in azienda.
- Impegno dell'azienda a concedere, ove richiesto, ferie e permessi (anche non retribuiti) fino al termine dell'emergenza. Facoltà per il lavoratore di richiedere l'intervento delle Rsa per dirimere eventuali controversie.

*ENEL ITALIA (30 marzo 2020)*

A complemento delle misure aziendali di contenimento e contrasto del contagio da Sars-Cov2 (Istruzione Operativa n. 2846 del 9 marzo 2020 Indicazioni operative per limitare il rischio da contagio da Covid-19 al fine di tutelare lo stato di salute dei lavoratori", e sgg.) si prevede la turnazione di 14 giorni, con premio di € 400. Nella fase di emergenza, al personale addetto al presidio minimo (turnisti di conduzione, manutentori, altre figure la cui presenza in sito sia prevista per legge), potrà essere richiesto nelle ore di riposo di alloggiare nei pressi o all'interno del perimetro del sito, in idonee strutture messe a disposizione dall'Azienda. Al personale del presidio minimo con sistemazione in alloggio nei pressi del sito o all'interno dello stesso verrà riconosciuto, in aggiunta al normale trattamento, per ogni giorno in tale condizione un trattamento lordo forfettario una tantum in cifra fissa uguale per tutti pari a 110 euro. Gli oneri di vitto e alloggio saranno interamente sostenuti dall'azienda. Sarà cura dell'Azienda dare indicazione in merito agli alloggi e alle modalità di utilizzazione degli stessi, assicurando condizioni igienico-sanitarie e abitative adeguate, e un servizio di supporto psicologico.

*FINCANTIERI, regolamento aziendale*

Riferimento al protocollo del 14 marzo e coinvolgimento a livello di sito degli Rls. Successivamente (9 aprile 2020), un accordo sindacale ha definito modalità di verifica e controllo delle misure adottate in vista della ripresa produttiva, specificando inoltre l'adozione delle misure di prevenzione anche da parte delle imprese operanti in subfornitura entro gli stabilimenti.

*BREMBO, Vademecum per i lavoratori*

- Regole di ingresso ordinato.
- Misurazione temperatura e avviso tempestivo del responsabile ad ogni possibile sintomo.
- Uso fazzoletto, lavaggio frequente delle mani.
- Utilizzo accurato dei servizi igienici e della propria postazione di lavoro alla fine del turno.

*GAMMASTAMP S.p.A.*

Protocollo misure preventive e protettive per la apertura in emergenza Covid-19:

- Composizione Unità di Crisi composta da Plant Manager/Datore di lavoro, Rspg e Spp, Hr, Rls, Medico Competente, Legal Department
- Definizione delle attività preliminari alla riapertura: pulizia straordinaria dello stabilimento, sanificazione con azienda esterna dello stabilimento.
- Messa a disposizione di dpi e Prodotti igienizzanti.
- Sanificazione ordinaria.
- Modalità di accesso in stabilimento per dipendenti, autisti e corrieri, fornitori, clienti e in generale il personale esterno.
- Procedure di informazione e formazione per il personale interno ed esterno
- Modalità di organizzazione del lavoro: distanziamento fisico; estensione del lavoro agile, definizione dei turni (senza pausa mensa con uscita mezz'ora prima senza effetti sulla retribuzione), possibilità di riunioni in remoto.
- Gestione degli spazi comuni (refettori, servizi igienici, spogliatoi, docce, area break, tornelli).
- Gestione delle emergenze Covid-19.
- DVR - Valutazione del Rischio per mansione: La valutazione del rischio Biologico Covid-19 aggiornato in conformità alle variazioni delle misure preventive e protettive che saranno individuate in sede di valutazione.

*ITALCEMENTI (3 aprile 2020)*

- Informazione, safety induction, riunioni tecniche, di comitato, di reparto, di coordinamento, che devono tutte essere svolte all'aperto o in locali adeguatamente areati, con un numero ridotto di partecipanti, e nell'assoluto rispetto della distanza di 1 m. tra gli individui.
- È vietato svolgere assemblee.
- È vietato svolgere attività Audit, safety conversation.
- Rimangono operative le attività di vigilanza/supervisione e controllo atte a garantire condizioni di lavoro sicuro da parte di tutti coloro che operano all'interno del sito, con la condizione del mantenimento della distanza minima di sicurezza di 1 m. tra i diversi individui
- Ridotte al minimo indispensabile e assolutamente necessarie le attività di formazione.

*ISA Legno (8 aprile 2020)*

Oltre alle linee generali del protocollo 14 marzo e alla costituzione del comitato aziendale i lavoratori ogni giorno dovranno compilare obbligatoriamente: modulo contatti ravvicinati, il preposto deve compilare check list controllo giornaliero e censimento ed ubicazione del personale.

Concordata la dotazione di Isa Safety che consiste:

- Monitorare in tempo reale il rispetto della distanza di sicurezza.
- Aiutare i dipendenti ad educarsi al rispetto della reciproca distanza di sicurezza.
- Segnalare il distanziamento reciproco.
- Rintracciabilità immediata dei contatti ravvicinati in caso di quarantena o caso positivo.
- Tutelare la sicurezza dei lavoratori in coerenza con l'accordo del Protocollo aziendale.

L'accesso alle informazioni contenute nell'apparecchio è ad uso esclusivo di Rspp e Rls/Rsu in caso di necessità.

Strumento utilizzato solo per la fase di emergenza e verrà disinstallato alla fine dell'emergenza.

Dotazione di semafori per l'accesso ai servizi igienici.

*FCA (9 aprile 2020)*

Alla sua stesura ha contribuito – e la cosa ha raccolto un certo risalto fra i media – uno dei più noti virologi del paese. Quell'accordo è alla base di una riapertura graduale degli stabilimenti e delle produzioni in ciascuno di essi. Il primo, in Abruzzo, ha iniziato il 27 aprile scorso, con ritmi alla catena di montaggio rallentati per diminuire la produzione (i concessionari sono ancora chiusi; gli altri seguiranno a partire dal 4 maggio

- Informazione preliminare ai dipendenti, prima della riapertura degli stabilimenti, tramite e-mail e whatsapp e nel portale *Employees*, sezione "coronavirus".
- Alla ripresa delle attività, formazione e informazione sulle nuove misure di prevenzione adottate e sui comportamenti da tenere.
- Monitoraggio costante in ogni singolo stabilimento, affidato a Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (Rspp e Rls).
- Pulizia, igienizzazione e sanificazione costanti, con mascherine e detergenti per le mani in tutti i reparti.
- Procedure per le riunioni in massima sicurezza.
- Registro dei presenti, per eventuali problematiche connesse al virus successive.
- Allegati descrittivi e visivi contengono istruzioni di comportamento.

*FERRARI regolamento aziendale (14 aprile 2020)*

Regolamento valido per lo stabilimento e per le ditte fornitrici. Riapertura in tre fasi:

- piena attuazione del Protocollo del 14 marzo 2020, ulteriormente rafforzato e specificato con il supporto delle competenze specialistiche e qualificate sugli ambienti di lavoro in Ferrari;
- screening dei collaboratori Ferrari, su base volontaria, con esami del sangue mirati a verificare il loro stato di salute in relazione alla diffusione del virus. Tale screening porterà a definire un primo quadro dello stato sanitario della popolazione aziendale analizzata;
- opportunità per ciascun collaboratore di servirsi di una App, per avere un supporto medico sanitario nel monitoraggio della sintomatologia del virus.

L'Azienda fornirà inoltre un servizio di assistenza sanitaria e psicologica, telefonica e domiciliare, alle proprie persone. In caso di positività al Covid-19, verrà loro messa a disposizione una

copertura assicurativa specifica oltre a un alloggio adatto all'auto-isolamento, con assistenza medica e infermieristica a domicilio e supporto di materiale sanitario (quali medicinali, ossimetro e, nel caso di emergenze, ossigeno). Sono inoltre definiti incontri periodici tra la Direzione Aziendale e gli Rls anche per il monitoraggio delle azioni implementate.

*NUOVO PIGNONE (15 aprile 2020)*

- Comitato aziendale in ogni stabilimento. Linee guida costantemente in aggiornamento in base a quanto emerge da indicazioni delle autorità.
- Dettagliato capitolo sulla sorveglianza sanitaria in particolare per lavoratori al rientro da quarantena.
- Distanza obbligatoria di almeno 1 metro; procedure di identificazione dei rischi, del controllo nel caso la distanza sia inferiore e interruzione del lavoro, fino al ripristino delle condizioni (stop work).
- Definizione criteri di distribuzione, sostituzione e smaltimento delle mascherine.
- Questionario di autovalutazione che viene chiesto ai dipendenti di compilare, allegato al protocollo, anche al personale dei fornitori viene chiesto di compilare un questionario, allegato.
- Allegati inoltre opuscoli dettagliati e con immagini sulle corrette procedure all'uso dei dpi.

*MARELLI (15 aprile 2020)*

Recepimento del protocollo del 14 marzo e legislazione. Costituiti i comitati per l'avvio delle attività.

*CARREFOUR (15 aprile 2020)*

Costituzione comitato nazionale, 3 componenti effettivi e tre supplenti delle parti + medico competente. Possibilità di attivazione dei comitati regionali e/o di area metropolitana su richiesta di una delle parti.

*PLAGGIO (17 aprile 2020)*

- Ripresa attività e informazioni; ai dipendenti è fornito il link del sito del Ministero della salute dedicato all'emergenza Covid-19, indicato nel protocollo, costantemente aggiornato.
- Rilevazione anonima e volontaria della temperatura (tutela della privacy).
- Sorveglianza sanitaria del personale e interventi di un centro medico per l'acquisizione di informazioni, anche con autodichiarazione sanitaria.

*NATUZZI (17 aprile 2020)*

Accordo con le linee guida salute e sicurezza.

- Modulistica allegata, composta da informativa, dichiarazione di accesso, istruzioni operative ingresso in azienda, regole di comportamento individuali, istruzioni utilizzo mascherini, mezzi aziendali, contenimento assembramenti, controllo della temperatura obbligatorio e anonimo per accedere, sia per lavoratori che fornitori, a tutti viene fornita informativa allegata all'accordo, autodichiarazione su modello ministero.
- Costituzione comitato sicurezza.
- Misurazione temperatura corporea.
- Indicazioni riferite al lavoro agile e ai comportamenti da tenere, in particolare riferiti agli ambienti di lavoro individuati dal lavoratore in smart working.

*WHIRLPOOL (17 aprile 2020)*

- Capitolo dettagliato di aggiornamento riguardo al Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e sulle procedure da seguire.
- Check-list di controllo di tutte le misure contenute nel DVR e del suo rispetto, nonché per evidenziare eventuali punti di miglioramento e definizione delle eventuali contromisure.
- La check-list verrà verificata dal dipartimento H&S insieme agli Rls e/o dai vari responsabili di fabbrica.
- Precisazione della modalità di “Agile Working”: orari, pause, postazione, mezzi e sicurezza e diritto alla formazione continua online (in catalogo 250 corsi.) e previsione per la disconnessione dal lavoro.
- Utilizzo della Croce Rossa per misurare la temperatura, anche al personale esterno e ai visitatori, tutti coloro che accedono all’area aziendale. In nessun caso verrà registrato il nominativo della persona alla quale è stata rilevata la temperatura.

*ELECTROLUX (17 aprile 2020)*

- Sistema di informazione, sensibilizzazione e coinvolgimento di tutto il personale per realizzare in modo efficace le misure di prevenzione e protezione.
- Partecipazione al progetto di ricerca coordinato da Irccs, con analisi molecolare e sierologica,
- Adozione di una App che individui il rischio di contagio del singolo dipendente.
- Raccomandazioni specifiche per il rientro al lavoro.
- Consegna di igienizzanti a ciascun lavoratore.
- Capitolo dedicato e dettagliato per attività di igienizzazione e sanificazione.
- Divieto di fare ingresso o sostare in aree diverse da quelle dedicate.
- Raccomandazioni specifiche per autisti esterni, con individuazione dei servizi dedicati.
- Sono riconosciute, in aggiunta al monte ore nazionale, ulteriori 180 ore complessive di permessi sindacali da utilizzare entro luglio 2020.

*GUCCI (18 aprile 2020)*

Accordo sull’aggiornamento del Protocollo condiviso di contrasto e contenimento Covid-19 del 15 marzo 2020:

- Delineati i turni, lo smart working e la rimodulazione dei livelli produttivi.
- Capitoli sugli obblighi dei lavoratori, esemplificativi delle procedure collettive ed individuali da rispettare.
- La gestione degli spazi comuni è descritta e esemplificata con disegni. Definita la dotazione di dpi individuali giornalieri con le istruzioni (es. 3 mascherine da cambiare ogni 4 ore).
- Previste modalità di autovalutazione da parte del lavoratore tese ad individuare possibili fenomeni di presenza virus.

*ALSTOM (20 aprile 2020)*

- Rilevazione, con diverse modalità, della temperatura.
- Dettaglio schema per la gestione degli spazi comuni.
- Protocollo per tutte le ditte in appalto.
- Protocollo procedure diversificate fra la pulizia dei locali e la sanificazione degli stessi con materiale dedicato e con cadenza quindicinale.



*THALES ALENIA SPACE ITALIA e ALTEC (24 aprile 2020)*

- La nuova modulazione oraria prevede due turni settimanali (lunedì-venerdì) di sette ore giornalieri (6,30- 13,30 e 14,30-21,30) e 1 turno al sabato di cinque ore (8-13) alternato tra le due squadre (un sabato per squadra di turni per un massimo di 2 sabati al mese) che consentirà di raggiungere le 37,5 ore lavorate con corresponsione di 40 ore di retribuzione settimanali come previsto per il personale turnista.
- Banca ore solidale con una dotazione iniziale di 400 ore dell'impresa a cui si possono aggiungere ore dei lavoratori.
- Le Rsu di tutti i siti saranno impegnate con l'azienda nell'analisi dei progressivi rump up, nel rispetto assoluto delle norme di salute e sicurezza che prevedrà tre step di crescita settimanali di presenze a partire dalla prossima.

*TOYOTA MHMI (27 aprile 2020)*

- Ripartenza estremamente graduale<sup>54</sup>, finalizzata prioritariamente alla verifica dell'efficacia di tutte le numerose misure di sicurezza introdotte per i lavoratori, concordate coi componenti del Comitato di Vigilanza aziendale, Rsu, Rls e OO.SS.
- Formazione dei lavoratori sulle nuove procedure introdotte in azienda.
- Ingresso in azienda di un numero molto limitato di lavoratori.
- Carattere di sperimentality e nel rispetto dell'adesione volontaria dei lavoratori al recarsi in azienda e garantendo la rotazione tra i lavoratori coinvolti.
- Riconoscimento bonus massimo di 100 euro, come previsto dal Dl 18 del 17 marzo 2020.
- Incremento del consolidamento salariale previsto dalla contrattazione aziendale di ulteriori 200 euro annui, suddivisi su 13 mensilità.
- Secondo anticipo sul saldo del premio di risultato del 2020 di 500 euro lordi.

*FERROVIE DELLO STATO ITALIANE S.p.A. (27 aprile 2020)*

Verbale di accordo sulle modalità organizzative e di prestazione del lavoro nella “fase 2”. Segue l'Accordo quadro emergenza Covid-19 del 19 marzo 2020, in cui sono stati costituiti “Comitati aziendali Covid-19” per gestire insieme alle organizzazioni sindacali la prima fase dell'emergenza.

- Smart working per almeno l'80% della prestazione lavorativa per minimizzare la presenza in sede. Previsione di lavoro notturno e festivo in smart working nell'ordinaria articolazione dell'orario per i lavoratori coinvolti nelle attività di esercizio ferroviario. Distribuzione di PC e strumenti informatici per il lavoro da remoto.
- Previsione dello scaglionamento degli ingressi e delle uscite dei lavoratori impiegati in sede per consentire sanificazione degli ambienti ed evitare assembramenti.
- Eventuale sospensione delle “fasce rigide” di presenza relative all'orario giornaliero di lavoro, per la durata dell'emergenza.
- Rilevamento della temperatura in entrata in sede, potenziamento delle misure e dei dispositivi di igienizzazione, schede degli interventi di igienizzazione e sanificazione visibili e collocati negli ambienti di lavoro.
- Collocazione di segnaletica e cartellonistica informativa.
- Autoproduzione di mascherine per le necessità dei lavoratori del Gruppo FS.
- Prosecuzione delle attività formative e di e-learning a distanza.

---

<sup>54</sup> Su un totale nei reparti produttivi di 264 addetti, si parte da 37 unità fino ad arrivare a 65 nel corso della prima settimana, crescendo poi fino ad un massimo di 95 unità nella settimana successiva, sempre che i controlli, che verranno effettuati quotidianamente dal Comitato di Verifica, diano esito positivo.

*AGENZIA DELLE ENTRATE (28 aprile 2020)*

- Predisposizione della rotazione del personale in presente in sede, alternando lo smart working.
- Eventuali orari differenziati e spazi di lavoro rimodulati in base alle esigenze di distanziamento fisico.
- Limitazione degli spostamenti interni alle sedi, e comunque con l'utilizzo di mascherine fornite dall'Agenzia.
- Riunioni in remoto ed eccezionalmente in presenza, mantenendo il distanziamento.
- Informazione e sensibilizzazione del personale in raccordo con Medico competente, Rsp, Rls.
- Si ribadisce la prosecuzione dell'ordinaria attività di sorveglianza sanitaria.
- Pulizia e igienizzazione degli ambienti comuni, alle dotazioni strumentali individuali e particolare attenzione agli impianti di condizionamento dell'aria.
- Dotazione obbligatoria di mascherine a marchio CE, e sostituzione giornaliera dei dispositivi qualificati come monouso.
- Front office predisposto con barriere protettive in plexiglas.
- Segnaletica, cartellonistica e indicazione per l'utilizzo degli spazi comuni.
- Previsione di accordi locali di sede integrativi all'accordo, anche in relazione a specifici provvedimenti delle autorità regionali.
- Prosecuzione del confronto nell'ambito di un tavolo permanente.

*POLITECNICO DI TORINO (30 aprile 2020)*

Misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 nel post lockdown - Protocollo condiviso:

- Attività di informazione specifiche sui rischi da contagio e i protocolli
- Definizione di modalità di accesso del personale interno ed esterno funzionali a garantire il monitoraggio e la prevenzione dei rischi da Covid-19
- Precauzioni igieniche personali durante la permanenza presso il Politecnico
- Definizione delle modalità di svolgimento delle attività in presenza per gli spostamenti interni, le riunioni, formazione obbligatoria su Ssl
- Gestione degli spazi comuni (mense, punti ristoro, ecc.)
- Misure tecniche per la prevenzione (dpi), Pulizia e sanificazione degli ambienti di lavoro e degli impianti di ventilazione, gestione dei casi sintomatici e dei contagiati
- Misure organizzative per la prevenzione: rotazioni del personale al fine di contingentarne la presenza e gli accessi, con il preciso intento di limitare il personale in presenza al minimo indispensabile e minimizzare i contatti interpersonali; scaglionamento degli orari di ingresso e uscita dei lavoratori
- Estensione del lavoro agile in deroga al Regolamento senza limiti al numero di giorni mensili di lavoro agile
- Rientro graduale e prioritizzazione del rientro del personale in base ai servizi essenziali
- Supporto psicologico attivato con il dipartimento di Psicologia dell'Università di Torino
- Definizione delle procedure per la sorveglianza sanitaria e il ruolo del medico competente e dei Rls.

## **4. La contrattazione sociale territoriale**

La negoziazione di livello sociale territoriale ha svolto un ruolo rilevante nella risposta istituzionale e sociale all'emergenza Covid-19, per quanto con un profilo di pratiche e all'interno di contorni normativi assai differenti da quelli caratteristici dei luoghi di lavoro e degli ambiti della contrattazione collettiva.

In generale, l'azione condotta principalmente dalle strutture confederali di Cgil, Cisl, Uil, dalle categorie dei pensionati e della funzione pubblica (in modalità generalmente unitaria in tutto il Paese), si è concentrata sulla ricaduta di alcune misure nazionali sul piano locale, in particolare sugli interventi di contrasto della povertà attraverso i buoni spesa per il "soccorso alimentare" definiti dal Governo con il Dpcm del 28 marzo (Criteri di formazione e di riparto del Fondo di solidarietà comunale 2020) e successivamente rifinanziati con il cd. "Decreto Rilancio". Si tratta di fondi di ultima istanza rivolti a cittadini e famiglie indigenti, gestiti dagli Enti locali, per i quali l'azione sindacale di tipo vertenziale – e anche sul piano giudiziario – è stata orientata a una gestione dei fondi universalistica e non discriminatoria, raggiungendo risultati significativi che hanno visto protagonista la Cgil<sup>55</sup>. Gli interventi di contrasto delle nuove (e inedite) povertà si affiancano talvolta a misure di sostegno del reddito di lavoratori e famiglie, al fine di evitare la spirale verso l'esclusione sociale. Ad esempio, il 7 maggio è stato raggiunto un accordo tra il Comune di Ravenna e Cgil, Cisl e Uil per l'anticipazione parziale degli ammortizzatori sociali e di altre misure previste dal decreto Cura Italia, a favore delle famiglie in maggiore difficoltà. Questo echeggia la pratica dei fondi "anticrisi" che specie negli anni 2010-2012 sono stati largamente sottoscritti tra sindacato ed enti locali per sostenere i lavoratori colpiti dalla crisi economica seguita al 2008. Accanto a ciò sono stati capillari in molti territori i richiami sindacali (conferenze stampa, comunicati, richieste di incontro) a una rimodulazione delle misure tariffarie e tributarie di livello locale.

Tra gli interventi sul sistema dei servizi una dimensione straordinariamente complessa è rappresentata dalla ridefinizione funzionale e operativa di molti servizi alla persona, prima realizzati prevalentemente in strutture di cura, assistenza, accoglienza e ora, in base alle necessità dell'emergenza e in prospettiva di una maggiore capillarità degli interventi, orientate verso il domicilio e il territorio. In attesa di una revisione organica e di livello nazionale che necessariamente comprenda governance, competenze istituzionali, definizione ed esigibilità dei livelli essenziali delle prestazioni, tali interventi, specie se prestati attraverso personale e soggetti attuatori del Terzo settore nell'ambito socio-assistenziale, socio-educativo, nell'assistenza ai disabili, hanno richiesto un confronto tra Istituzioni e parti sociali interessate per adattarli alla situazione di emergenza.

Va anzitutto sottolineato che nella dimensione sociale e territoriale della negoziazione il tema della salute e della sicurezza si articola naturalmente nella cornice più ampia della salute pubblica e della pianificazione degli interventi. Come da intrinseca natura della negoziazione sociale, il piano dei diritti dei lavoratori incontra quello dei cittadini a cui si rivolgono i servizi. Il 7 aprile 2020 la

---

<sup>55</sup> Vd. [https://www.cgilfe.it/wp-content/uploads/2020/05/Ordinanza-Tribunale-di-Ferrara\\_buoni-spesa\\_29-aprile-2020.pdf](https://www.cgilfe.it/wp-content/uploads/2020/05/Ordinanza-Tribunale-di-Ferrara_buoni-spesa_29-aprile-2020.pdf).

Regione Lazio<sup>56</sup> ha recepito l'accordo tra Anci Lazio, Forum del Terzo Settore, centrali cooperative e Cgil, Cisl, Uil in attuazione dell'art. 48 del Dl "Cura Italia" per la ri-pianificazione e co-progettazione dei servizi socio educativi e di assistenza, in modo da garantire la continuità dei servizi orientandoli su domicilio e territorio. All'interno dell'accordo gli aspetti legati a salute e sicurezza si concentrano sul rimando ai protocolli nazionali di settore. Il rapporto tra i diritti e la sicurezza delle lavoratrici, dei lavoratori e dei cittadini è ricorrente nell'agenda sindacale. Il Protocollo di sicurezza sottoscritto dalla Cgil di Bologna e da Fp Bologna con la Città Metropolitana<sup>57</sup> si occupa degli interventi di inclusione scolastica nel periodo dell'emergenza sanitaria rivolti agli alunni disabili. Come sostenuto nel comunicato sindacale, il protocollo è mosso dalla necessità di "raggiungere un importante punto di equilibrio fra sicurezza dei lavoratori coinvolti e le legittime richieste delle famiglie". I punti salienti prevedono la modifica del Progetto educativo individualizzato (Pei) prima dell'attivazione dell'intervento a domicilio da parte di un educatore; la possibilità di valutare luoghi alternativi al domicilio del disabile qualora questo non garantisca le necessarie condizioni di sicurezza; l'attività in presenza solo per gli interventi indifferibili e non gestibili a distanza; il triage e check-list sulle condizioni di salute del nucleo familiare prima dell'accesso, a tutela della salute dei lavoratori e delle lavoratrici nella Fase 2 della pandemia Covid-19; l'obbligo per la cooperativa che gestisce il servizio di costituire il comitato sicurezza in azienda, con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali; inoltre i familiari e i minori assistiti dovranno dotarsi dei necessari dispositivi di protezione, garantire l'igienizzazione degli ambienti utilizzati per gli interventi domiciliari, segnalare obbligatoriamente e tempestivamente la presenza di febbre o altri sintomi influenzali.

La dimensione unitaria della salute e della sicurezza di operatori e utenti dei servizi pubblici non pare affatto ben focalizzato nei servizi di accoglienza per i migranti. Gli unici interventi durante la fase di diffusione del contagio da Sars-CoV2 risultano nelle direttive del Ministero dell'Interno riguardanti il divieto di movimento all'esterno dei centri di accoglienza per gli ospiti durante la fase di "lockdown" e una generale applicazione di misure di prevenzione e contenimento<sup>58</sup>. Questo vale soprattutto per i migranti accolti nei Centri di Accoglienza Straordinaria (Cas) i quali rappresentano la grande maggioranza delle strutture di accoglienza in Italia, affidate ad enti gestori del Terzo settore o consorzi privati, fortemente defianziati in base alle direttive previste nei cosiddetti "Decreti Salvini". Il rapporto di affidamento e convenzione è in capo alle Prefetture, pertanto è di fatto labile una cornice di relazioni sindacali effettive nei luoghi di lavoro, se non a livello superiore direttamente con le Prefetture (in misura e qualità diversa, a seconda dell'orientamento di fatto dei singoli uffici territoriali del Governo). Ad esempio, con la Prefettura di Napoli a metà maggio è stata attivata con il supporto dell'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni (Oim), una collaborazione con l'associazione Emergency, finalizzata alla formazione degli operatori dei Cas presenti nell'area metropolitana. L'attività formativa erogata verte sulle principali misure di tipo

---

<sup>56</sup> Vd. <http://www.ancilazio.it/art-48-siglato-laccordo-tra-anci-lazio-regione-e-parti-sociali/>.

<sup>57</sup> Vd. <https://www.cgilbo.it/2020/05/13/firmato-protocollo-sicurezza-per-interventi-di-inclusione-scolastica-per-studenti-disabili/>.

<sup>58</sup> Vd. <https://www.interno.gov.it/it/notizie/misure-prevenzione-covid-19-nel-sistema-accoglienza-migranti>.

sanitario e/o logistico da adottare nelle strutture, al fine della corretta gestione del rischio epidemiologico.

Negli ambiti citati (servizi socio-assistenziali, servizi di assistenza scolastica, accoglienza dei migranti) il riferimento ricorrente in tema di salute e sicurezza va agli accordi di livello nazionale per la gestione del rischio Covid-19 nei rispettivi settori (lavoratori della sanità pubblica, dei servizi sociali e assistenziali) e questo, di per sé, rappresenta una garanzia per i lavoratori che vi sono impegnati. Tuttavia, non è altrettanto approfondito il piano della salute e sicurezza degli utenti dei servizi, specie quelli a più alto rischio di contagio, aspetti spesso demandati a regolamenti interni delle diverse agenzie sociali e sanitarie del territorio.

Un tema cruciale per il ritorno a servizi realizzati in una condizione di sicurezza e controllo dei rischi è quello delle Residenze per anziani e non autosufficienti. In Italia, come d'altra parte in tutti i principali paesi occidentali (dalla Gran Bretagna alla Svezia, dalla Spagna agli Stati Uniti e al Canada) la drammatica incidenza di infezioni e decessi nelle residenze per anziani mostra una chiara insufficienza delle misure preventive di contenimento del contagio. In Italia il quadro disomogeneo dell'offerta e della qualità dei servizi socio-sanitari e assistenziali si aggiunge a modelli regionali assai diversi, da quelli prevalentemente pubblici (Emilia-Romagna) a quelli quasi del tutto demandati a strutture accreditate in capo a enti benefici e assistenziali privati convenzionati (Lombardia) attraverso sistemi di voucher e assegni di cura. In ogni regione esistono pertanto non solo profili diversi di governance dei servizi ma anche differenze considerevoli di relazioni sindacali e rapporti tra le parti. In alcuni contesti la pianificazione territoriale è predisposta ad accogliere uno stringente confronto con le parti sociali (c.d. Piani di zona distrettuali per la salute e per il benessere sociale, in Emilia-Romagna). Nella stessa Lombardia negli anni passati gli accordi sindacali sulla riforma del sistema sanitario hanno costituito la base per una necessaria revisione del sistema, anche nelle relazioni sindacali di verifica e confronto con le Residenze sociali e assistenziali, nei termini di una maggiore trasparenza e accountability degli enti gestori, più che altrove particolarmente parcellizzati in un vasto panorama di soggetti diversi. Tuttavia è chiaro dalla misura e profondità della crisi sanitaria che tutti i modelli di relazione sindacale andranno rivisti radicalmente, anzitutto a partire da un'azione territoriale di verifica di quanto accaduto e di monitoraggio dell'assistenza, in particolare quella rivolta ad anziani e persone non autosufficienti, come previsto ad esempio dall'accordo per un osservatorio sulle strutture per anziani realizzato tra istituzioni locali e Cgil Cisl Uil in provincia di Treviso del 28 aprile 2020.

Da sottolineare, per la drammatica rilevanza che ha assunto in queste settimane quella provincia, il Protocollo integrativo siglato a Bergamo il 20 aprile 2020<sup>59</sup>, con la supervisione del sistema socio sanitario e dal dipartimento di prevenzione di Bergamo, da Confindustria, Compagnie delle Opere, Confartigianato, Confimi, Cna, Liberi imprenditori associati, Unione Artigiani, Cgil, Cisl, Uil.

Esso prevede:

---

<sup>59</sup> Vd. [https://www.cisl-bergamo.it/wp-content/uploads/2020/04/Protocollo-Integrativo\\_sicurezza\\_BG.pdf](https://www.cisl-bergamo.it/wp-content/uploads/2020/04/Protocollo-Integrativo_sicurezza_BG.pdf).

- predisposizione di un modello di comportamento aziendale, da portare a conoscenza di tutti, elencate tutte le figure diverse dai dipendenti.
- informativa preventiva, informativa all'entrata, informazione in azienda, indicazione del sito sulle grafiche prodotte da Istituto Superiore Sanità, indicati altri siti utili.
- un punto importante è riferito agli appalti endo-aziendali dove si prevede fra altre cose la previsione che l'appaltatore e l'appaltante definiscano una procedura unica e condivisa per garantire il rispetto degli obblighi precauzionali.
- dare informazione ai lavoratori della costituzione del comitato.

Inoltre, il protocollo stabilisce il ruolo dei preposti per individuare le esigenze dei singoli uffici o reparti per la ripartenza; queste devono essere verificate considerandone la compatibilità con le vigenti prescrizioni sanitarie. Nella gestione dei rientri si applicheranno le disposizioni sugli obblighi di confronto e accordo sindacale e verrà interessato per quanto di sua competenza il comitato art. 13, il quale affida ai comitati paritetici territoriali, costituiti ai sensi e per gli effetti del D.lgs 81/2008, diversi compiti specifici, tra i quali:

- raccolta e messa a disposizione delle aziende e delle OO.SS. di una casistica di buone pratiche di funzionamento dei comitati art. 13;
- su segnalazione congiunta e plurima di un numero significativo di aziende/RSU trasmissione alle istituzioni e amministrazioni competenti di eventuali richieste di chiarimento attinenti le modalità di accesso agli ammortizzatori sociali ed alle altre forme speciali di sostegno al reddito previste dalla decretazione di urgenza collegate all'emergenza sanitaria;
- monitoraggio di eventuali situazioni di criticità segnalate dai comitati di cui all'art.13; promozione dell'elaborazione periodica, da parte dell'Ats od altra autorità sanitaria, di note informative sull'adeguamento del protocollo dell'evoluzione dell'epidemia e delle relative conoscenze scientifiche.

Nella crisi attuale la contrattazione nei luoghi di lavoro si scopre più soggetta al contesto esterno, allo stesso tempo più fragile e interconnessa con esso, anzitutto per i rischi dei lavoratori e delle lavoratrici connessi all'attività intra-muros, ma anche per quelli di cui essi fanno esperienza in quanto utilizzatori dei servizi del territorio o per i rapporti diretti con clienti, fornitori, subappaltatori, o (se lavoratori pubblici) con gli utenti dei servizi e i cittadini.

Allo stesso tempo la contrattazione nei luoghi di lavoro mostra la necessità di una maggiore integrazione con la contrattazione sociale e territoriale. Già nell'era pre-Covid-19 il tema dell'integrazione delle pratiche sindacali (e di una loro qualificazione congiunta) costituiva un punto critico della riflessione confederale e di categoria. Si pensi alla questione del welfare aziendale, degli appalti, della legalità, dell'inclusione lavorativa. La pandemia ha mostrato quanto profonda sia l'interconnessione tra condizione sociale, sanitaria, occupazionale dei lavoratori e dei cittadini. Dal lato della contrattazione collettiva, una più stretta relazione con gli enti e gli attori del sistema sanitario e sociale del territorio può rendere più solida e trasparente la ripartenza delle attività produttive, nella massima sicurezza e anche in prospettiva di sviluppo e maggiore produttività (fino a oggi gli indicatori di miglioramento della salute e sicurezza, insieme a quelli di sostenibilità ambientale, sono stati tra i più marginali nella definizione degli obiettivi di miglioramento dei Premi di risultato... sarà così anche nel prossimo futuro?).

Rispetto al contributo della contrattazione sociale, diversi temi e ambiti di negoziazione potranno risultare propedeutici a pratiche innovative nei luoghi di lavoro, specie quando la contrattazione di secondo livello si concentrerà più diffusamente su un'organizzazione del lavoro

e degli orari da rendere stabilmente compatibile con il nuovo contesto. Sarà necessario quindi che la contrattazione sociale, nel confronto con le amministrazioni pubbliche, dia il proprio contributo all'adattamento del lavoro e della produzione, ad esempio con nuovi orari delle città e dei servizi, strumenti di conciliazione, offerta educativa flessibile per coloro la cui prestazione lavorativa è divenuta improvvisamente altrettanto flessibilizzata, ma anche orientando la domanda pubblica (sviluppo sostenibile, clausole di qualità negli appalti e nei servizi per la Pa) e regole e pratiche di fruizione dei servizi stessi adeguate a un contesto di diffusione massiva del lavoro agile, o del puro e semplice home office (non secondariamente per gli stessi lavoratori e lavoratrici dei servizi pubblici).

## **5. Conclusioni**

L'analisi dell'azione sindacale nella Fase 1 dell'epidemia da Covid-19 mostra alcune prime evidenze sulle quali ci soffermiamo in queste conclusioni.

- a) Le organizzazioni sindacali hanno assunto un ruolo fondamentale nel definire e attualizzare le norme e i diritti per la tutela dei lavoratori, attraverso mobilitazioni, protocolli e accordi, anche in un contesto fortemente disciplinato in ambito legislativo, come nel caso della tutela della salute e sicurezza e, nello specifico, dei rischi da contagio. Difatti, le rappresentanze sindacali hanno assunto un ruolo fondamentale sia a livello nazionale e settoriale (di indirizzo per la definizione dei protocolli) sia a livello territoriale e, soprattutto, aziendale, per la traduzione in accordi e in pratiche concrete, favorendo non solo i processi di rappresentanza ma anche quelli di trasposizione delle normative, mostrando la rilevanza delle parti sociali per il funzionamento complessivo dei sistemi di prevenzione.
- b) Le organizzazioni sindacali hanno rivendicato con forza la non subordinazione della tutela della Ssl rispetto ai bisogni, pure importanti, di tutela dell'occupazione e dei redditi. Questo si è tradotto nella ricerca di un'affermazione del diritto fondamentale alla salute dei lavoratori prima di qualsiasi altra esigenza, segnando in maniera positiva una fase di emergenza che altrimenti avrebbe provocato conseguenze molto più drammatiche nel numero di contagiati e morti.
- c) L'azione sindacale da un lato ha esercitato forme conflittuali d'intervento, per denunciare le condizioni di esposizione al rischio dei lavoratori, dall'altro ha perseguito dei percorsi di negoziazione e contrattazione, al fine di trovare soluzioni congiunte con le parti datoriali e con le istituzioni.
- d) Le pratiche introdotte nei protocolli e negli accordi hanno rivendicato da un lato l'applicazione di tutte le misure di prevenzione dall'altro il ruolo delle rappresentanze sindacale (in particolare dei RLS) per la definizione delle pratiche di prevenzione, per favorire la loro traduzione e applicazione nei contesti aziendali, per il monitoraggio e la gestione dei rischi.
- e) In particolare, i contenuti degli accordi aziendali riguardano tre macro-aree: la prima macro-area interessa la definizione del ruolo degli attori nei sistemi di prevenzione, in particolare dei comitati paritetici, del ruolo dei Rls e delle modalità di aggiornamento dei DVR, ad integrazione di quanto previsto dalle norme, con l'obiettivo di offrire dei sotto-sistemi di prevenzione focalizzati sui rischi da contagio da Covid-19; la seconda macro-area che possiamo individuare negli accordi interessa la definizione degli obblighi di prevenzione (in termini di dpi, strumenti e procedure) che in maniera dettagliata introducono nuove misure per la tutela da rischio di contagio e, anche, per la tutela del rischio da stress lavoro-correlato determinato dalle mutate condizioni di lavoro; la terza macro-area riguarda la ridefinizione dell'organizzazione del lavoro per la tutela dei rischi da contagio, in particolare per garantire il distanziamento fisico ed evitare assembramenti attraverso la gestione del personale e dei tempi di lavoro.
- f) La gestione del rischio biologico da contagio non è stata vista in maniera parcellizzata e isolata



ma messa in relazione sia con altri rischi psico-fisici, a partire da quello dello stress lavoro-correlato, sia con l'organizzazione complessiva del lavoro (es. per la gestione dei turni, del personale "essenziale", dello smart working, ecc.), per integrare le problematiche determinate dal rischio Covid-19 con il monitoraggio, valutazione e gestione di tutti i rischi come previsto dalla normativa.

- g) L'azione sindacale è stata profondamente rinnovata nelle modalità di intervento, con l'adozione di modalità online praticamente per ogni azione e ad ogni livello (nazionale, territoriale, aziendale): assemblee, gruppi di lavoro, riunioni, corsi di formazione, comunicazione e informazione, denuncia e mobilitazione, stipula dei protocolli e degli accordi.
- h) L'integrazione delle agende della contrattazione collettiva e di quella sociale territoriale ha conseguenti risvolti organizzativi. Prima di Covid-19 gli esperimenti più avanzati di contrattazione sociale si collocavano in un ambito territoriale sovra-comunale, quindi potenzialmente aperto alla dimensione produttiva ed economica – che non conosce stretti confini amministrativi. Ciò si è realizzato anche con il coinvolgimento di funzionari delle categorie degli attivi e rappresentanti dei luoghi di lavoro, mediante un processo decisionale e progettuale aperto, assemblee di verifica e confronto con lavoratori e cittadini. Finora si è trattato di pochi casi pilota, mentre proprio nella fase che ora si apre, l'interconnessione dei bisogni di lavoratori/trici e cittadini reclama una generalizzazione di esperienze del genere, anche per mettere a frutto le "competenze sociali" dei lavoratori stessi (impegnati nei servizi sanitari, in quelli sociali, ma anche nei trasporti, nel commercio, nella comunicazione, etc.) e delle loro rappresentanze, le quali oggi più che mai esprimono un tangibile valore sociale, da rendere domanda sociale e sindacale.