

Lo sviluppo della contrattazione a seguito del Protocollo del 14 marzo

Il Protocollo per la regolamentazione delle misure da adottare nei luoghi di lavoro per il contrasto alla diffusione del virus Covid 19, sottoscritto con associazioni di rappresentanza sindacali e datoriali, è stato favorito e sostenuto dal Governo che si è impegnato, per quanto di propria competenza, alla sua attuazione.

Un fatto questo di per sé molto rilevante che, per quanto riguarda la regolazione del lavoro e della produzione all'interno dell'impresa, venga riconosciuto il valore e l'autonomia, del ruolo che svolgono le parti sociali, delle relazioni industriali, e l'importanza del confronto a tutti i livelli in particolare quello aziendale e territoriale per gestire l'emergenza sanitaria in corso.

Il Protocollo è un riconoscimento alla giusta richiesta di dare priorità alla salute e alla sicurezza dei lavoratori, che con senso di responsabilità, in un clima difficile sul piano emotivo ma anche in presenza di oggettive problematiche, proseguono il proprio lavoro.

La tensione e la giusta preoccupazione trovano risposte in regole condivise e applicate con rigore che riportano alla razionalità un sistema fatto di persone e di produzioni molte delle quali rilevanti per consentire all'intera società, al paese di vivere e reagire per poter contrastare l'emergenza sanitaria.

Assume particolare rilevanza per ciò che riguarda la contrattazione il punto 8 del Protocollo nel quale si è voluto dare in maniera più chiara e puntuale attuazione al punto 7, lett. D del DPCM dell'11 marzo 2020 in materia di protocolli anti-contagio, al fine di coniugare salute e sicurezza dei lavoratori e prosecuzione delle attività produttive.

Il Protocollo quindi, oltre a prevedere le regole comportamentali e igienico sanitarie su cui basare la messa in sicurezza dei luoghi di lavoro consentendo, qualora vi siano le condizioni, lo svolgimento lavorativo in azienda, prevede al punto 8) le iniziative che si possono mettere in atto favorendo intese con la rappresentanza aziendale secondo prassi previste dai Contratti Nazionali, ma anche da Accordi o Avvisi comuni anche recentemente sottoscritti a livello di categoria o a livello locale:

- La possibilità di disporre la chiusura di reparti diversi dalla produzione e di quelli in cui è possibile l'utilizzo dello smart working, al fine di limitare più possibile la presenza in azienda.
- La rimodulazione dei livelli produttivi, qualora ritenuto necessario per la applicazione della regolamentazione prevista dal Protocollo.
- La definizione di piani di turnazione finalizzati a limitare al massimo contatti tra persone, e di creare gruppi autonomi, distinti, riconoscibili.

- L'utilizzo dello smart working per tutte le attività che lo consentano; visto l'intervento dei DPCM emanati ci dà la possibilità di recuperare un confronto con l'azienda in materia per la definizione di accordi, laddove non si fossero in precedenza raggiunti, seppur tenuto conto della situazione di straordinarietà dettate dall'emergenza.
- L'utilizzo in via prioritaria di tutti gli ammortizzatori sociali anche in deroga, valutando la loro estensione a tutti i lavoratori e la possibilità della loro rotazione in funzione degli assetti definiti, con le modalità di consultazione previste dal DPCM 17 marzo 2020.
- L'uso di ROL, conto/banca ore e quindi ferie arretrate e non fruita. Questo passaggio è chiaro, non si prevede l'utilizzo delle ferie dell'anno in corso, maturate e che si matureranno. Su tutta questa materia molto delicata vi sono comunque i CCNL, accordi, avvisi, che intervengono sulla materia e di cui bisogna tenere conto.

Da ricomprendere nella possibilità di confronto a nostro avviso anche il punto 9 nella parte riferita alla definizione degli orari di lavoro che in base ai punti precedenti ma anche alle realtà e situazioni specifiche produttive e di mercato si devono rimodulare.

Di fondamentale importanza è la prevista costituzione di un Comitato aziendale per la applicazione dell'intero protocollo ma che può costituire anche il riferimento per il confronto sui punti richiamati in precedenza, una vera cabina di regia.

Avendo il decreto dell'11 marzo 2020 efficacia fino al 25 marzo, il Comitato può costituire un valido strumento per la gestione anche dopo tale scadenza sia sul piano di una eventuale prosecuzione della emergenza sanitaria, i cui sviluppi ad oggi sembrano difficilmente prevedibili, sia in funzione di una possibile ripartenza delle attività qualora la situazione volgesse al miglioramento.

Sul livello territoriale, anche regionale, il ruolo richiamato nella premessa lo possiamo esercitare per cercare di affrontare l'ambito delle imprese piccole e medie attraverso i nostri RLST, gli Organismi paritetici, gli Accordi interconfederali in essere, e con gli strumenti della bilateralità per le imprese artigiane.

Ricordiamo infatti che il Protocollo è stato firmato non solo da Confindustria ma anche dalle associazioni datoriali delle piccole e medie imprese Confartigianato, Confcommercio, Confesercenti, Confservizi, CNA, Casartigiani, Confapi.

