



Pubblco Impiego - Ministero dell'Interno

Criticità della bozza di protocollo nell'accordo per la prevenzione e la sicurezza in ordine all'emergenza sanitaria da "COVID-19" presso la sede della Questura di Roma



Roma, 23/07/2020

**Al Sig. QUESTORE di Roma**  
**Dott. Carmine ESPOSITO**

**All'Ufficio del Personale Civile**  
**Questura di Roma**

La scrivente USB PI MINISTERO INTERNO condivide, come da ns. proposta, il richiamo al CCNL del 12 febbraio 2018 in particolare l'art.7, comma 6, che prevede che sono oggetto di contrattazione integrativa alla lettera k) "le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro" e alla lettera o) "i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, nonché il richiamo al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i che prevale sul protocollo e il documento tecnico INAIL del 9 Aprile 2020.

Nel dispositivo sono presenti varie questioni, ai seguenti punti, che vogliamo segnalare al

fine di poter partecipare alla sottoscrizione del protocollo:

- I criteri dettati dall'art. 263 del suddetto decreto Rilancio non si possono tradurre in un generalizzato ampliamento del lavoro in presenza ma prevedono un graduale e disciplinato rientro in ufficio del personale che manifesti la propria disponibilità e, nel contempo, al fine di garantire un adeguato standard di sicurezza, raccomandano l'attuazione di piani di rotazione dei lavoratori (flessibilità dell'orario di lavoro, revisione dell'articolazione giornaliera e settimanale, modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza) fino al 31.12.2020, per la tutela degli stessi e non solo – vedasi **Protocollo Dipartimento PS** -
- Per i datori di lavoro pubblici e privati, a norma dell'art. 90 D.L. RILANCIO datato 19 maggio scorso, si prescrive la tutela dei lavoratori genitori di figli minori, ove la modalità di lavoro agile potrà essere applicata a ogni rapporto di lavoro subordinato fino alla cessazione dello stato di emergenza e, comunque non oltre il 31 dicembre 2020.

<https://www.lavoro.gov.it/notizie/Pagine/Smart-working-le-novita-del-Decreto-Rilancio.aspx>

- Utilizzo di una agenda telematica per le prenotazioni delle prestazioni da parte dell'utenza (ai sensi del riuso previsto dal Codice dell'Amministrazione Digitale può distribuire il codice di uno dei tanti software adottati da varie Prefetture).

1- La modulazione degli spazi, il distanziamento fra le postazioni di lavoro e la gestione dei flussi di movimento dei colleghi e dell'utenza negli uffici non può essere demandata all'aggiornamento del DVR del singolo posto di lavoro ( le linee guida che intende dare questo protocollo devono essere univoche per tutto il territorio nazionale e redatte da tecnici competenti, poi eventualmente modulate nei singoli posti di lavoro ); inoltre sono demandati ai datori di lavoro i criteri di rotazione del personale, senza richiamare esplicitamente anche in questo punto la consultazione con la RSU per le specifiche esigenze con i lavoratori in ambito locale.

3 - La corretta "igienizzazione" e "sanificazione" dei luoghi di lavoro deve avvenire secondo quanto disposto di volta in volta dagli enti preposti, quali il Ministero della Salute e ISS; e deve essere resa pubblica ai dipendenti ( modalità, tempi e tipologia di prodotti utilizzati) – norme che non sono neppure citate e quindi vanno allegate al protocollo.

4 - Totalmente ignorata la questione aria condizionata/ricircolo - aria/filtri. Questione fondamentale rimane la situazione riguardante il microclima negli ambienti di lavoro, opportunamente già normati dal Testo Unico sulla Sicurezza, il quale stabilisce parametri al di fuori dei quali gli ambienti di lavoro sono inagibili. In quest'ottica è da considerare opportunamente non solo la manutenzione ordinaria ma ancor più quella straordinaria relativa al Covid-19 secondo quanto previsto dagli enti preposti indicati nel precedente punto.

7- L'igienizzazione delle mani deve essere considerata sotto più aspetti e sempre in ossequio a quanto disposto dagli enti preposti a definire le norme di igiene e sicurezza sanitaria, tenendo in debita considerazione le varie tipologie di avventori negli uffici (esempio maneggiamento di documenti di identità e carte varie prodotte dagli utenti). Al riguardo, si chiedono di acquisire e allegare note specifiche redatte da medici e tecnici sanitari.

13 - I dispositivi protezione individuali DPI, tra i quali rientrano i guanti monouso, sono quelli indicati nel Testo Unico della Sicurezza unitamente alle tipologie dell'attività lavorativa espletata. Quindi, l'impiego di tali dispositivi, già normato, deve essere ulteriormente specificato o approfondito in ossequio alle linee emanate dagli enti competenti (Ministero della Salute e ISS) e possono ulteriormente essere integrati dal medico competente. Inoltre l'uso dei suddetti guanti non può essere limitato al solo personale di archivio.

14 - Deve essere fatta una specifica valutazione riguardo gli ambienti di lavoro organizzati in "open space".

15 - E' da considerare che, per alcuni uffici, l'utenza è rappresentata da personale già interno al luogo di lavoro; ciò deve essere esaminato. Nel momento in cui l'utenza viene ricevuta dai colleghi, deve igienizzarsi le mani mediante l'utilizzo del gel. E' necessaria che venga esaminata con estrema cautela la convivenza e commistione tra il personale cosiddetto "civile" e quello di PS, in quanto come indicato nella tabella a pagina 10 del già citato documento tecnico INAIL di aprile 2020, al personale di PS è attribuita una classe di rischio ALTO". - L'utenza esterna deve essere ricevuta presso sportelli muniti di vetro sino al soffitto appositamente igienizzati e sanificati secondo le direttive emanate dagli Enti preposti (Ministero della Salute e ISS). L'utenza non deve girare per gli uffici ed entrare in contatto con i colleghi se non attraverso gli appositi spazi predisposti (sportelli).

18 - L'attività di informazione e formazione sia sull'uso dei DPI che sulla prevenzione e protezione, dovrà essere effettuata a carico del Ministero anche attraverso uno o più video realizzati a carico dell'Amministrazione in collaborazione con tecnici sanitari. E' da ritenersi di notevole importanza la realizzazione di cartelli redatti anche nelle lingue veicolari illustranti i comportamenti che l'utenza dovrà tenere negli uffici. Sarebbe auspicata da parte di USB PI INTERNO che il Ministero riprenda la formazione prevista dal Testo Unico per la Sicurezza anche attraverso la piattaforma FAD della SSAI.

20 -Il protocollo deve istituire una figura di riferimento che avrà l'onere di voler ricordare i successivi protocolli stipulati in sede decentrata; attuare un monitoraggio periodico e

standardizzare (dal punto di vista della coerenza tecnica e scientifica) le misure adottate; istituire un punto di contatto, a mezzo mail, per la raccolta di segnalazioni di inottemperanza da parte di semplici colleghi o anche RLS.

- Nessuna pausa mascherina di 15 minuti ogni ora di lavoro per i colleghi in front office, né vengono citate le mascherine FFP2, ma neanche si parla di marcatura CE per i quali il datore di lavoro deve comunque fornire ai lavoratori dei DPI prodotti (o commercializzati) da aziende che hanno ottenuto la validazione da parte dell'INAIL (per i filtranti respiratori FFP2-3) o dall'ISS (Istituto Superiore di Sanità) per le mascherine chirurgiche. Così come nulla è stabilito in merito alla gestione di eventuali emergenze o casi positivi.
- In considerazione del cosiddetto infortunio in itinere e alla luce delle difficoltà di approvvigionamento, si ritiene opportuno che l'amministrazione si impegni a fornire di volta in volta e su richiesta, i DPI del caso (mascherina e guanti) al lavoratore che impiega mezzi pubblici per recarsi al lavoro.
- In definitiva, nella bozza di protocollo proposta dall'amministrazione non vi è alcuna traccia di tutela dei lavoratori "fragili" e della loro collocazione prioritaria in SW, come avevamo richiesto nella nostra proposta al **punto 1** : *"Priorità nella collocazione in lavoro agile dei lavoratori pendolari e del personale che non può svolgere lavoro in presenza in quanto lavoratori cosiddetti "fragili", affetti da particolari patologie a rischio indicate dal Ministero della Salute (come ad esempio pazienti immunodepressi -persone con immunodeficienze congenite o secondarie -le persone trapiantate, le persone affette da malattie autoimmuni in trattamento con farmaci ad azione immuno-soppressiva, così come le persone con malattie oncologiche o oncoematologiche), nonché da personale con patologie croniche non necessariamente comprese fra le predette, ma rilevanti ai fini sanitari precauzionali (ipertesi, diabetici, cardiopatici, ecc) nonché del personale che convive con persone affette da tali patologie o che assiste persone anziane ultraottantenni, estendendo tale priorità anche in assenza del riconoscimento dei benefici ex art. comma 3 della legge 104/92. Nel caso non sia possibile ricorrere alle forme di lavoro agile anche nella forma semplificata, sarebbe opportuno richiamare necessariamente l'istituto dell'esenzione a norma del comma 3 art.87 del D.L. 18/2020, convertito in Legge 24 aprile 2020, n. 27."*

Particolare riferimento allo "smart working", dovrà continuare ad essere favorito l'accesso a detto istituto per i lavoratori in condizioni di fragilità di cui all'art. 83, primo comma, del DL

*19/5/2020, n. 34 e ai lavoratori su cui grava la cura dei figli a seguito della contrazione dei servizi dell'asilo nido e della scuola dell'infanzia, senza alcuna giornata da rendere in presenza.*

Comunque, per il restante personale in modalità di lavoro agile, il lavoro in presenza non può essere superiore a due giornate a settimana, almeno sino alla fine dell'emergenza, come prescritto dalle vigenti norme.

Urgente è anche rimodulare la fascia oraria di ingresso dalle 7 alle 11, così come da proposta a livello territoriale dalla scrivente O.S., al fine di evitare compresenze negli uffici e l'utilizzo dei mezzi pubblici negli orari di maggiore affollamento fermo restando il rispetto dell'orario di lavoro.

Certi che le nostre osservazioni saranno ritenute considerevoli delle dovute attenzioni.

**USB Pubblico Impiego - Coordinamento Nazionale Ministero Interno**