



## **Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19"**

### **Nota a cura dell'Ufficio Politiche Contrattuali del Pubblico Impiego**

È stato sottoscritto il 3 aprile da CGIL, CISL e UIL e dal Dipartimento della Funzione Pubblica il Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19". Un accordo significativo che si pone l'obiettivo, per quanto non già stabilito dalla direttiva n. 2/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di orientare uniformemente i comportamenti di tutte le Pubbliche Amministrazioni per gestire l'emergenza sanitaria in corso e garantire la salute di tutti i suoi dipendenti e di tutta la cittadinanza.

Il contesto che tutti i servizi pubblici stanno fronteggiando e gestendo, è stato importante sottolineare anche in questa intesa quanto tutte le pubbliche amministrazioni rappresentino insostituibile supporto vitale per l'organizzazione del Paese e per il rilancio economico dello stesso nonché strumento di equità e imparzialità per garantire a tutta la nazione servizi efficienti e puntuali. Questo l'assunto che muove la necessità di una rapida promozione in tutte le realtà del lavoro pubblico di misure volte ad evitare il contagio da Covid-19 che siano in grado di contemperare le esigenze di tutela della salute dei cittadini/utenti e cittadini/dipendenti con la garanzia della continuità dell'erogazione dei servizi essenziali.

L'intenzione delle parti è, in primo luogo, quella di limitare al minimo indispensabile la presenza negli uffici sia rafforzando servizi informatici o telefonici e il ricorso al lavoro agile che, come prescritto dal DPCM 11 marzo 2020, diviene forma ordinaria di svolgimento delle prestazioni lavorative del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 sia assicurando la massima sicurezza, attraverso la corretta fornitura di tutti i dispositivi di protezione previsti dalla normativa e coerenti con le disposizioni delle competenti autorità in relazione alla specificità dei comparti e delle attività stesse, per tutti quei lavoratori che continuano a prestare sul luogo di lavoro le attività indifferibili ed essenziali per la continuità di servizi pubblici che non possono essere sospesi.

Con questo Protocollo le parti marcano l'urgenza di rimodulare l'organizzazione del lavoro e degli uffici prevedendo: piani di turnazione o rotazione dei dipendenti che non incidano sugli aspetti retributivi; appuntamenti cadenzati con i cittadini utenti e orari di ingresso e uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni; il contingentamento degli accessi agli spazi comuni, mense, aree di attesa, nel rispetto della distanza di sicurezza di almeno un metro tra le persone; la massima garanzia, ai fini della prosecuzione dell'attività amministrativa, delle più

opportune condizioni di salubrità, sicurezza, sanificazione e aerazione continua degli ambienti di lavoro.

Tanti poi gli aspetti a tutela della salute dei lavoratori e degli istituti normativi ed economici loro riconosciuti. Abbiamo stabilito che, laddove non sia possibile ricorrere alle forme di lavoro agile, le amministrazioni, fermo restando l'eventuale ricorso alle ferie pregresse maturate fino al 31 dicembre 2019, ai congedi o ad analoghi istituti qualora previsti dai CCNL vigenti, nonché, ove richiesto dai dipendenti, ai congedi parentali straordinari, possono ricorrere anche al collocamento in attività di formazione in remoto utilizzando pacchetti formativi individuati dal datore di lavoro. Importante anche l'impegno a uniformare le indicazioni delle singole amministrazioni sulla fruizione cumulata dei permessi retribuiti ex art. 33 legge 104/92 riconosciuti in questo contesto emergenziale in via aggiuntiva per ulteriori 12 giornate complessive per i mesi di marzo e aprile. Ci riferiamo a quei casi in cui il lavoratore sia titolare di altro permesso 104 per assistere un secondo familiare e, quindi, alla necessità di uniformare le indicazioni che stavano rendendo le singole amministrazioni, chiarendo così che anche gli ulteriori 12 giorni sono cumulabili quindi nella misura di 24 giorni complessivi aggiuntivi ai 6 di permesso mensili già riconosciuti in tal caso. In un'ultima istanza, le amministrazioni, una volta esperite tutte le possibilità richiamate, possono ricorrere all'esenzione dal servizio riconoscendo comunque la retribuzione complessiva ai lavoratori costretti ad assentarsi per evenienze strettamente correlate all'eccezionalità della pandemia da Covid-19.

Altro elemento di rilievo riconosciuto è quello a che, laddove si verifichi un caso di positività al COVID-19 di un dipendente o di eventuale cittadino/utente, si procederà alla chiusura dell'amministrazione coinvolta per almeno 24 ore per procedere alle necessarie operazioni di pulizia e sanificazione dei locali e poi, non meno importante, l'impegno a proteggere la riservatezza e la dignità del lavoratore eventualmente interessato da una misura preventiva del contagio.

Un protocollo, insomma, che tra le tante misure di prevenzione e tutela richiederà fin da subito un approfondito confronto con le rappresentanze sindacali e un serio monitoraggio periodico per l'applicazione dei suoi contenuti, finanche attraverso segnalazioni all'Ispettorato per la Funzione pubblica, la quale provvederà ad aggiornare le parti in maniera costante e continuativa sugli esiti delle segnalazioni ricevute.

Un passo importante per i nostri dipendenti pubblici. Lavoratori che stanno dimostrando giorno dopo giorno e, ora, settimana dopo settimana la loro responsabilità, professionalità e dignità e quindi proprio per questi motivi era fondamentale, con questa intesa, metterli nelle condizioni più adeguate per continuare a prestare, chi da casa e chi sul posto di lavoro, quei servizi essenziali a tutto il nostro Paese, mettendo al primo posto la salvaguardia del loro diritto alla salute.

Roma, 04.04.2020