







Parte I

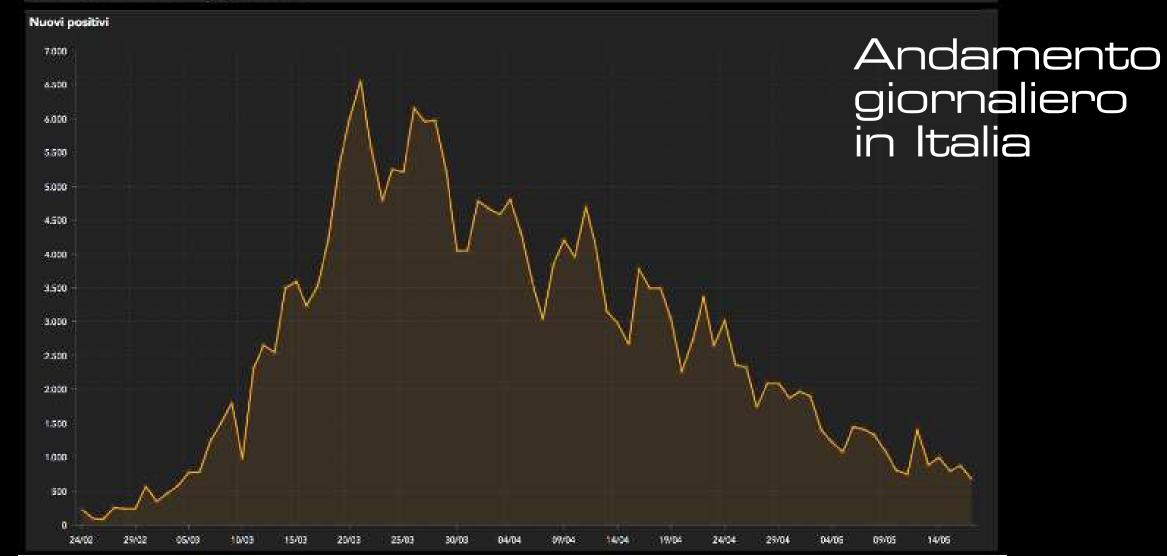
Perché non abbassare la guardia in Fase 2

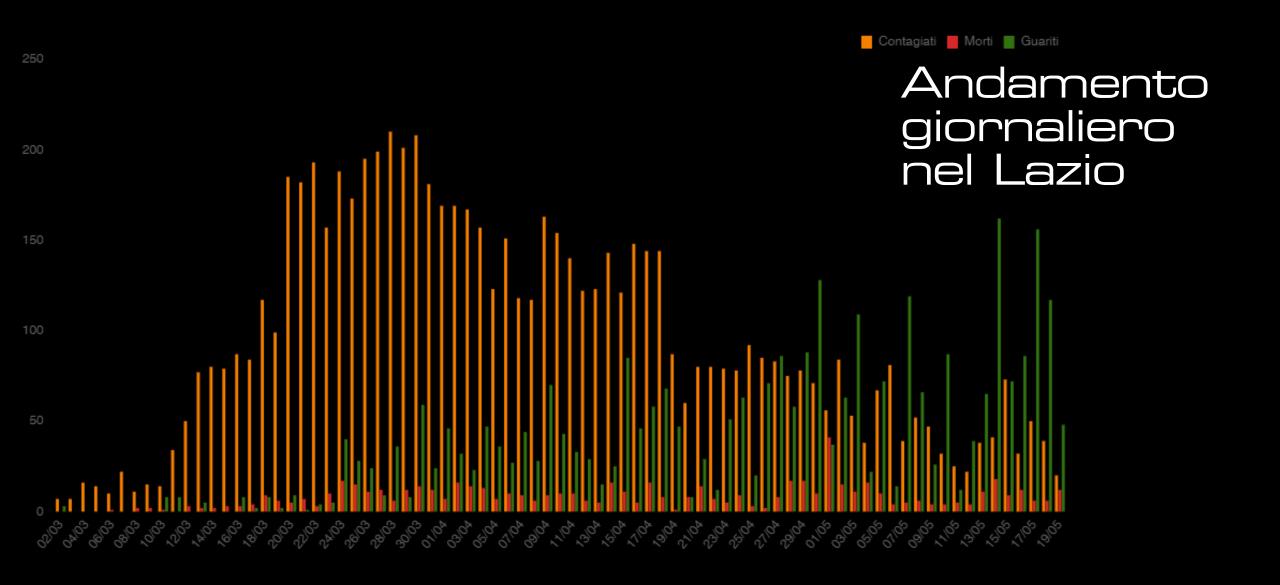
Il rischio persiste

- Apparentemente la situazione del Covid-19 nel Lazio sta migliorando, ma il mondo scientifico e i dati giornalieri invitano ad una grande cautela, soprattutto a Roma
- La fine del *lockdown* rischia di restituire la percezione di aver superato il peggio con conseguente abbassamento della guardia su tre aspetti fondamentali: distanze, assembramento, uso corretto delle mascherine, sia nei luoghi di lavoro, sia nella vita sociale quotidiana
- Le caratteristiche peculiari della nostra Regione, ma soprattutto di Roma, presentano sicuramente delle criticità

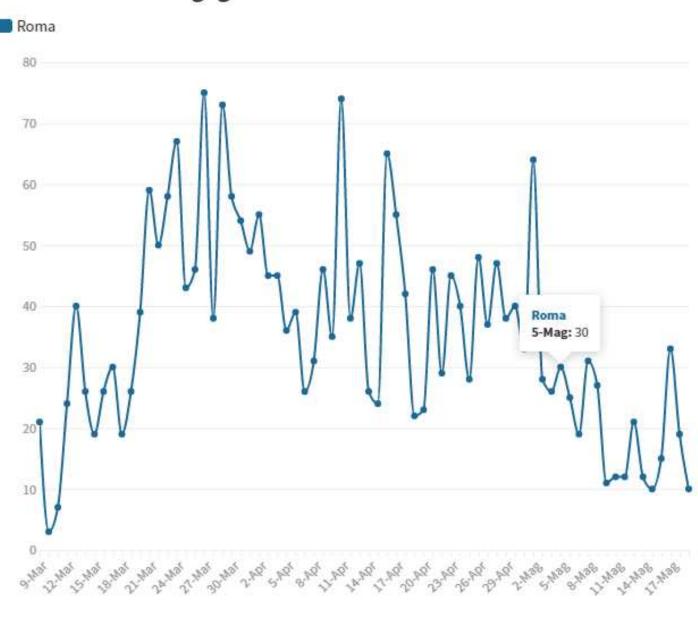








La curva dei contagi giornalieri a Roma



Andamento giornaliero a Roma

Rischi e Criticità a Roma e nel Lazio



Esposizione al virus



Aggregazione



Prossimità

Popolazione numerosa

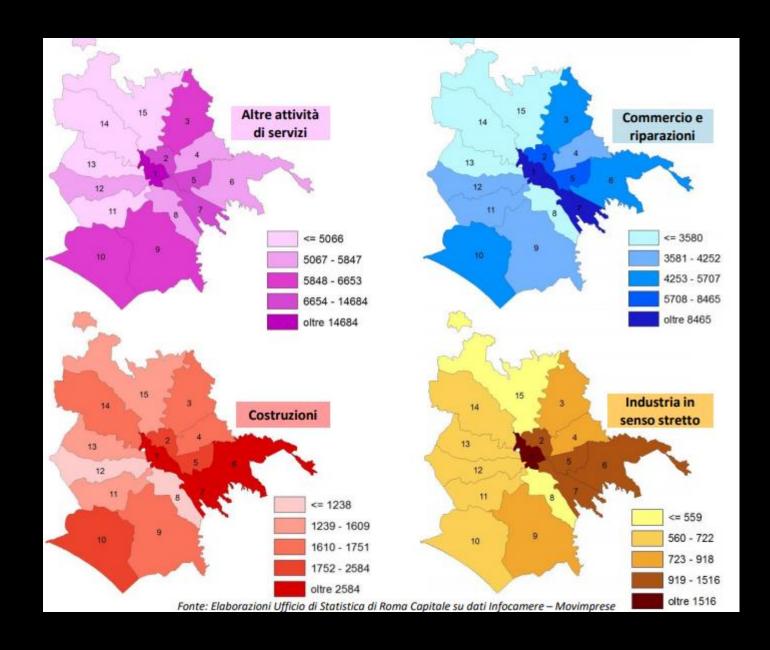
Grande diffusione piccole imprese

Grandi realtà
aggregative complesse
(grandi aziende,
ospedali, grandi enti,
cantieri)

Spostamenti frequenti di una grande massa di utenti

Criticità potenziali

nell' Area Metropolitana di Roma



Criticità potenziali

Aziende nel territorio di Roma



Esposizione al virus:

appalti nel settore sanitario

(Es. ospedali)

Rischi e Criticità



Aggregazione:

appalti in siti complessi

(Es. Università o Ministeri)



Prossimità:

Pmi in *movimento*

(Datore di lavoro e lavoratori sempre in giro nel territorio)

- 1. un grande diffuso di piccole imprese, che a Roma per gran parte lavorano negli appalti
- 2. grandi siti complessi con molteplici realtà di appalti
- 3. grandi realtà aggregative (grandi enti, ospedali, università, aeroporti, grandi aziende sia del manifatturiero, sia del terziario)

Un tessuto produttivo «rischioso»

Nel nostro territorio abbiamo tre realtà che possono costituire rischio



Parte II

Salute e sicurezza al tempo del Covid 19 a Roma e nel Lazio

Una regione e una metropoli da guardare a vista

La panoramica sommaria del nostro territorio fin qui illustrata rende evidente al sindacato la necessità di svolgere un ruolo attivo di organizzazione, informazione, vigilanza, contrattazione

- ☐Sul piano aziendale
- □Sul piano territoriale nei bacini e nei siti complessi
- □Nel confronto istituzionale

In modo congiunto, integrato e specifico (ciascuno per il proprio incarico), RLS RSU e RSA devono agire quel ruolo, che peraltro viene richiamato dalle disposizioni governative e dai protocolli



Dal 14 marzo al 24 aprile sono stati stilati vari protocolli condivisi tra le parti sociali con invito del Governo.



Il riferimento di base sono i famosi 13 punti La filosofia è il coinvolgimento di RSU RSA RLS



I settori sono tutti e purtroppo la specificità di alcuni spinge le controparti ad acrobazie interpretative per evitare, ad esempio, la costituzione dei Comitati.



La novità delle ultime versioni sono nell'allargamento dell'ambito operativo al territorio e al settore.



Noi nel Lazio (specie a Roma) dobbiamo tradurlo in impegno ad operare nel piccolo, nel diffuso, nell'appalto

Applicazione dei Protocolli condivisi

in ambito
- aziendale
- territoriale
- settoriale
- di sito

Linee guida regionali

per i protocolli

Come altre Regioni, anche la Regione Lazio ha lavorato alla stesura di linee guida per la stesura dei Protocolli, seguendo il principio delle check list.

Possono essere un ottimo "manuale operativo", soprattutto a beneficio delle piccole imprese laddove non c'è la rappresentanza sindacale.

(Ma proprio per questo potrebbero esserci criticità)

Ma possono essere utili anche per noi, considerato che sono ad uso anche del personale ispettivo

Le linee guida però non possono dare luogo ad atteggiamenti derogatori o a filosofie interpretative delle controparti

CHECK — LIST

Attuazione delle procedure precauzionali e di contrasto alla diffusione del contagio da COVID-19

negli ambienti di la	evoro		
Azienda:			deta:
Sede:			n° addetti;
Tipologia lavori:		77.55	
CONSULTAZIONE DELLE FIGURE AZIENDALI			
E costituito in azienda il Comitato per l'applicazione e la verifi regolamentazione con la partecipazione delle rapprezentanze sinda 1.1. Se no, sono state comunque coinvolte e informate le segi	cali azieni	dali e del RLS?	
AZIONE (in forma interrogetiva)			
Sono previste le necessarie informacioni al lavoratori, fornitori e chi entra in asienda. Quale modalità è adottata (affissione-distribusione) 2.1 Se distribuita ad personam d'è riscontro dell'avvenuta consegna 2.2 Se affissi sono ben visibili e facimente leggibili	a	NO .	NOTE
3. Ci sono controlli all'entrata dell'azienda			
4. Gi sono imprese che entrano in aziende, quali: pulicie, Isvori in appalto, manutenzione impianti e macchine utenziii 4.1. Se si, ricevono le informazioni necessarie 4.2. Sono previste per loro ingressi indipendenti, con orari diversi dai lavoratori dell'azienda per evitare di incontrarsi 4.3. Sono previsti luoghi diversi per i fornitori e lavoratori di imprese terze [pulicia appaiti) diversi come servizi igienici e spogliatori			
 Sono previste procedure di carico e scarico per i fornitori, che evitino contatti con i lavoratori dell'acienda 			
 Sono previste le procedure per informere il datore di lavoro in caso di esposizione e/o sintomi a covid-19 da parte dei lavoratori 			
E prevista la procedura di misurazione della temperatura corporea, praticata da personale sanitario Se si, avviene nel rispetto delle norme della SI NO privacy			
8. Éstato previsto lo smart working			
Si si stanno usando gli strumenti di riduzione della presenza lavorativa contrattualmente previsti			
10. Si sono ettiveti emmortizzatori sociali			
11. Sono state introdotte modifiche tecnico-organizzative			
12. Sono state riviste le turnazioni (se esistenti)			
13. C'è une rotazione del personale			

e de
l protocollo anti-contagio ma a fulta ciò che riguardo
ratoroe/ecc É necessario che la valutazione sia fatta il medico competente, laddove nominato, e i RCS/RCST.
e non per questo specífico momento, solvo divense
za applicati in azienda sono conformi alle nergenza epidemiologica da COVID-19.
The state of the s

SEZ. 6 – DISTANZA INTERPERSONALE E DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Al fine di limitare i contatti tra le persone, nonché evitare aggregazioni, assembramenti ed affollamenti dei luoghi di lavoro o di pertinenza il Datore di Lavoro
 ☐ Ha predisposto una diversa ripartizione/assegnazione degli spazi (es. ridistribuzione del personale all'interno di uffici, banchi di lavoro) dando disposizioni inoltre di rispettare il "criterio di distanza droplet" (almeno 1 m di separazione tra i presenti). ☐ Ha realizzato una separazione fisica fra lavoratori e pubblico.
A seguito dell'emergenza COVID-19 sono stati rivisitati e rivalutati, in collaborazione con il medico competente, con l'Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, con il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, gli ambienti di lavoro e:
Sono stati riprogettati alcuni ambienti lavorativi al fine di garantire il rispetto della distanza interpersonale di almeno 1m (es. spostamento di scrivanie all'interno di uffici, spostamento di banchi di lavoro all'interno delle officine, introduzione di schermature nella ridefinizione delle postazioni di lavoro)
Sono state revisionate alcune procedure di lavoro al fine di garantire il rispetto della distanza interpersonale di almeno 1m
Qualora il lavoro imponga di lavorare a distanza interpersonale minore di un metro e non siano possibili altre soluzioni organizzative è comunque necessario l'uso delle mascherine, e altri dispositivi di protezione (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, ect.) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie
Sono state fornite ai lavoratori indicazioni in merito all'importanza di garantire un costante ed adeguato ricambio d'aria
I preposti sono stati formati ed incaricati di sorvegliare il rispetto delle norme igieniche di comportamento dei lavoratori
L'adozione delle misure di igiene e dei dispositivi di protezione individuale indicati nel Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 14 Marzo 2020, è fondamentale e, vista l'attuale situazione di emergenza, è evidentemente legata alla disponibilità in commercio. Per questi motivi: Le mascherine sono utilizzate in conformità a quanto previsto dalle indicazioni dell'Organizzazione mondiale della sanità;
Data la situazione di emergenza, in caso di difficoltà di approvvigionamento e alla sola finalità di evitare la diffusione del virus, sono utilizzate mascherine la cui tipologia corrisponda alle indicazioni
dall'autorità sanitaria; L'Azienda, se necessario, predilige la preparazione del liquido detergente secondo le indicazioni dell'OMS (https://www.who.int/gpsc/5may/Guide to Local Production.pdf).

SEZ. 8 – ORGANIZZAZIONE AZIENDALE (TURNAZIONE, TRASFERTE E SMART WORK, RIMODULAZIONE DEI LIVELLI PRODUTTIVI)

In riferimento al DPCM 11 Marzo 2020, punto 7), limitatamente al periodo della emergenza dovuta al COVID-19, l'Impresa, avendo a riferimento quanto previsto dai CCNL e favorendo così le intese con le rappresentanze sindacali aziendali:

 Ha disposto la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso allo smart work, o comunque a distanza; Ha provveduto ad una rimodulazione dei livelli produttivi; Ha assicurato un piano di turnazione dei dipendenti dedicati alla produzione con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili; Ha adottato misure organizzative riguardanti diversa turnistica anche per gli altri lavoratori non dedicati alla produzione al fine di garantire il rispetto della distanza interpersonale di almeno 1m; Ha utilizzato lo smart working per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza nel caso vengano utilizzati ammortizzatori sociali, anche in deroga, valutando sempre la possibilità di assicurare che gli stessi riguardino l'intera compagine aziendale, anche con opportune rotazioni, se necessario; Ha utilizzato in via prioritaria gli ammortizzatori sociali disponibili nel rispetto degli istituti contrattuali (par, rol, banca ore) generalmente finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza
perdita della retribuzione; Ha utilizzato inoltre anche i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti;
Ha sospeso ed annullato tutte le trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordate o organizzate;
Ha adottato le seguenti misure specifiche:

Allega	Ispettorato Territoriale del Lavoro di to a verbale di verifica COVID19 p de	el	
Ditta_			
1-INF	ORMAZIONE		
1	L'azienda, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, informa tutti i		
	lavoratori e chiunque entri in azienda circa le disposizioni delle Autorità, consegnando e/o affiggendo all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, appositi dépliant informativi	SI	NO
2	In particolare, le informazioni riguardano:		
2a	l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre		
	37.5°) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria	SI	NO
2b	la consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter fare ingresso o di		
	poter permanere in azienda e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano le condizioni di pericolo (sintomi di influenza, temperatura, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, ecc.) in cui i provvedimenti dell'Autorità impongono di informare il medico di famiglia e l'Autorità sanitaria e di rimanere al proprio domicilio	SI	NO

Check List INL

l	1		
2C	2c l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda (in particolare, mantenere la distanza		
	di sicurezza, osservare le regole di igiene delle mani e tenere comportamenti corretti sul piano dell'igiene)	SI	NO
2d	l'impegno a informare tempestivamente e responsabilmente il datore di		
	lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti	SI	NO
	EVENTUALI NOTE		
2-MO	DALITÀ DI INGRESSO IN AZIENDA		
1	Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro è sottoposto al controllo della temperatura corporea. Se tale temperatura risulta superiore ai		
	37,5°, non è stato consentito l'accesso ai luoghi di lavoro. Le persone in tale condizione sono momentaneamente isolate e fornite di mascherine non devono recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede, ma devono contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni	SI	МО
2	Il datore di lavoro ha informato preventivamente il personale, e chi intende fare ingresso in azienda, della preclusione dell'accesso a chi, negli		
	ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS	SI	NO
Per questi casi si fa riferimento al Decreto legge n. 6 del 23/02/2020, art. 1, lett. h) e i)			

8-organizzazione aziendale (turnazione, trasferte e smart work,

RIMODULAZIONE DEI LIVELLI PRODUTTIVI)

In rid dovui le inte	In riferimento al DPCM 11 marzo 2020, punto 7, limitatamente al periodo della emergenza dovuta al COVID-19, l'impresa, avendo a riferimento quanto previsto dai CCNL e favorendo così le intese con le rappresentanze sindacali aziendali:	avorend	lo così	
-	Ha disposto la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso allo smart work, o comunque a distanza] #	⊇ 8	
5	Ha proceduto ad una rimodulazione dei livelli produttivi	☐ #	⊇ 8	
3	Ha assicurato un piano di turnazione dei dipendenti dedicati alla produzione con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili	C St	D 8	
4	Ha utilizzato lo smart working per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza nel caso vengano utilizzati ammortizzatori sociali, anche in deroga (valutare sempre la possibilità di assicurare che gli stessi riguardino l'intera compagine aziendale, se del caso anche con opportune rotazioni)] st	D 8	
5	Ha utilizzato in via prioritaria gli ammortizzatori sociali dispombili nel rispetto degli istituti contrattuali (par, rol, banca ore) generalmente finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione	SI	D 8	
9	Nel caso l'ut <i>itizs</i> o di altri istituti non risulti sufficiente, sono stati utilizzati i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti	SI	□ %	
7	Sono state sospese e amuullate tutte le trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordate o organizzate	U st	□ 8	

inoizamioini otatimos

	richiesta e le visite da rientro da malattia	SI	NO
က	La sorveglianza sanitaria periodica non è stata interrotta	C)	U)
4	Nell'integrare e proporre tutte le misure di regolamentazione legate al COVID-19 il medico competente collabora con il datore di lavoro e le RLS/RLST	C) St	U)
S	Il medico competente ha segnalato all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti e l'azienda ha provveduto alla loro tutela nel rispetto della privacy, il medico competente ha applicato le indicazioni delle Autorità Sanitarie	 nr	U)

Organizzazione

del lavoro

13-AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE

ם כ	SI NO	
tato costituito in azienda un Comitato per l'applicazione e la verifica e renola del protocollo di resolamentazione con la nartecimazione delle	presentanze sindacali aziendali e del RLS	
- ALI-C) ii	

EVENTUALI NOTE	

EVENTUALI NOTE

Protocolli DVR e DUVRI

L'applicazione delle linee guida e dei protocolli su Covid19 non derogano quando disposto dall'81/08

Restano ferme le previsioni relative ai diritti di informazione dei lavoratori e la consultazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, anche territoriali laddove presenti.

Regione Lazio ha diffuso alle aziende (via CCIAA) la necessità di un aggiornamento del DVR e del DUVRI.

✓ Occorre una nuova comunicazione alle aziende che stanno riprendendendo l'attività produttiva, così come fatto con le attività essenziali.

DVR DUVRI Protocolli

metterci mano

- 1. Chiedere incontro in azienda per aprire il tavolo volto a:
 - 1. scrivere il protocollo aziendale
 - 2. costituire il Comitato di vigilanza sull'applicazione
- 2. Declinare i 13 punti in regole e procedure <u>tradotte</u> esattamente per l'azienda
- 3. Vanno scritte tenendo d'occhio DVR e DUVRI (devono parlare la stessa lingua)

Si parla in concreto di ingressi e uscite, tappetini igienizzanti, copriscarpe, percorsi in azienda, ascensori da usare per entrare e altri usati per uscire, reparti chiusi e aperti, distanze, separatori, turni, mascherine, quali, chi le fornisce, dispensatori di gel e – più importante di tutte – turni, rotazioni e altre modalità:

ecco perché vanno coinvolti RSU o RSA oltre ai RLS na il "



rischi nuovi?

...quindi...

scriviamo?

ATTENZIONE: non si tratta di aggiungere solo un fascicoletto dove si parla di rischio biologico generico (e c'è pure chi non lo fa...):

- 1. C'è il rischio contagio
- 2. C'è la riorganizzazione generale degli spazi e dell'operatività
- 3. Ci sono modifiche nella *percezione del rischio dei colleghi* con ricadute sulla normali routine di lavoro
- 4. C'è un aumento del lavoro in solitaria
- 5. C'è un aumento del rischio psicosociale
 - Pensiamo solo ad arrivare al lavoro dopo un viaggio in metro con un bel bagaglio di stress o stare al tavolo di lavoro calcolando il metro di separazione dal collega
- 6. E l'affaticamento a respirare con una FFP3 senza valvola?
- 7. C'è lo smart working tutto da scrivere
 - Ritorno alla prima Rivoluzione industriale

Sorveglianza sanitaria

«sorvegliarla»

Da più parti, con l'emergenza in Fase 1 e da ultimo il Ministero della Salute, per la Fase 2, viene richiamato ad una assunzione di responsabilità il Medico Competente

- 1. Nel suo ruolo di raccordo con le ASL
- 2. Di gestione della Sorveglianza Sanitaria
- 3. Di parte attiva nella verifica di congruità di DVR e di stesura dei protocolli
- ✓ La sorveglianza deve continuare, con particolare attenzione ai lavoratori fragili
- ✓ Il rapporto con RLS, datore di lavoro, RSPP deve essere costante

Contagio

non è malattia ma infortunio

...occhio...

Nelle disposizioni governative e nella Circolare 13 dell'INAIL è specificato che il contagio da Covid 19 non è malattia ma infortunio.

Chi è stato messo in quarantena domiciliare per vicinanza con contagiati è in regime di malattia (INPS), ma se è Covid conclamato (tampone) passa ad infortunio (INAIL) anche per la parte pregressa.

C'è da seguire tutti i casi di colleghi/e contagiati/e perché abbiamo rilevato alcuni casi di resistenza di Medici curanti a produrre certificazione di corredo a quella della ASL con diagnosi positiva.

Raccomandiamo di scrivere e scannerizzare ogni cosa e segnalarcela, perché dobbiamo consentire all'INCA di poter prendere in consegna i casi.

© C'è il rischio di dover dimostrare il nesso causale

C'è la possibilità di danno differenziale (decesso, danni)



La Fase 1 nel Lazio ha manifestato le difficoltà dell'organo principe dedicato alla vigilanza sul territorio: i SPreSAL.



Il sottodimensionamento cronico e l'assorbimento in ogni ASL di ogni risorsa disponibile, hanno di fatto reso problematica la reazione.



Come OOSS abbiamo svolto una importante attività di segnalazione alla Prefettura di irregolarità segnalateci da voi, ma è evidente che occorre una riorganizzazione e un potenziamento di tutta l'attività ispettiva.



Importante il convergere delle competenze e delle forze di INL, INAIL e Forze dell'Ordine, le quali però possono muoversi per «mandato specifico»

Vigilanza

com'è andata in Fase 1

Vigilanza

scrivere

connettersi

Per consentire alle forze ispettive di agire (ricordando che per ottimizzare la loro attività chiedono di muoversi per «mandato specifico», ossia non generico, ma circostanziato e documentato) e all'Organizzazione di procedere ad eventuali segnalazioni (oltre a permetterci di avere buone basi documentali per eventuali azioni legali) è necessario scrivere, a seconda del caso, a datori di lavoro, RSPP, Medici competenti e successivamente ai SPreSAL territoriali di riferimento.

Mettere l'Organizzazione per conoscenza è fondamentale, perché ci permette di avere un monitoraggio ed eventualmente passare a successiva azione.

Regione Lazio

cosa abbiamo messo sul tavolo

□ Dispositivi di protezione individuale

disponibilità, qualità, pertinenza, costi

☐ Screening e sorveglianza sanitaria

test ematologici e/o sierologici, somministrati per priorità di settore.

☐ Ruolo della Regione

Riattivare il ruolo del Comitato Regionale di Coordinamento (art. 7 dlgs 81/08) per una programmazione coordinata (e condivisa) degli interventi.

Dare vita al Gruppo di Coordinamento (art. 5 Protocollo 29 aprile 2019 – Più salute e più sicurezza) visto che quel protocollo è volto al fenomeno degli infortuni sul lavoro

☐ Check list per la piena attuazione del protocollo

lo strumento deve essere di orientamento per la redazione ed efficace per il controllo in vigilanza

☐ Integrare la disciplina su telelavoro e lavoro agile

combattere le nuove dimensioni dello sfruttamento

□ Nuove assunzioni per i servizi di prevenzione e protezione e vigilanza ASL

l'art. 13 co 6 del 81/08 ci ricorda che i fondi sanzione ASL (art. 21 Dlgs 758/94) possono essere destinati all'attività di prevenzione (la Lombardia ha fatto in tal senso un accordo per assumere personale)

Protocolli congiunti (generali e settoriali) e Comitati di vigilanza e monitoraggio congiunto

Regione Lazio

Tavoli settoriali

e territoriali Soprattutto dopo il nuovo articolo 13 del Protocollo del 24 aprile, vanno attivati tavoli <u>settoriali</u> per affrontare problematiche di *singoli comparti* (con specifiche criticità)

- Sanitario e socio assistenziale,
- 🐃 trasporti,
- commercio
- agricoltura ecc.

Parallelamente, per attivare i Comitati territoriali (che comprendono sia bacini, sia siti complessi) vanno attivati tavoli territoriali

- Con Organismi Paritetici (e in alcuni comparti, come l'edilizia, anche Enti Bilaterali)
- Nei comparti non coperti da bilateralità e/o pariteticità

Regione Lazio

il punto della riunione del 20 maggio

sunto / report del Segretario CGIL Roma e Lazio Roberto lovino È ancora troppo presto per fare una valutazione di carattere sanitario sull'impatto delle riaperture delle attività lavorative, tanto di quelle avvenute il 4 Maggio quanto ovviamente di quelle avvenute lunedì 18 Maggio.

- Le linee guida per i settori, comprese quelle contenute nelle ultime ordinanze regionali, sono da considerarsi integrative delle regole nazionali e non sostitutive. Questo per quanto ci riguarda è fondamentale visto che alcuni datori di lavoro stanno interpretando le ordinanze regionali come sostitutive di norme e protocolli negoziati in ambito nazionale.
- La Regione Lazio, ad apposita domanda di un'associazione datoriale, ha chiarito ancora una volta che in caso di ispezione, anche nelle PMI, la documentazione prevista per legge (aggiornamento DVR e specifiche norme anti contagio) dovranno essere controfirmati dai soggetti previsti dal 81/08, RSPP, Medico competente e RLS o RLST.
- In merito a quanto previsto dall'articolo n.83 del decreto rilancio (sorveglianza sanitaria) particolare attenzione andrà posta sul tema delle disabilità nel mondo del lavoro, in un'ottica di migliorare la formulazione nell'iter di conversione parlamentare del decreto legge. Abbiamo chiesto alla Regione Lazio di farsi parte attiva a tutela dei lavoratori affetti da disabilità o più in generale da eventuali fragilità

Azione e reazione nella CGIL davanti all'emergenza

Organizzazione della rete salute e sicurezza

Comunicazione

Valorizzazione operato INCA

Vigilanza su DVR Protocolli e Comitati

Rapporti unitari

Interlocuzioni controparti e istituzioni L'emergenza ha indubbiamente messo a dura prova la nostra Organizzazione come molte realtà organizzate del nostro e di altri Paesi.

Abbiamo dovuto ideare il *da farsi* al volo, nell'emergenza, dovendo dare risposte a lavoratori e lavoratrici, delegate e delegate ... e a noi stessi

Ora siamo in Fase 2: qualcosa abbiamo imparato. Dobbiamo passare dalla *rimessa* all'azione.

CGIL Roma e Lazio

la rete ... e altro



Il Dipartimento Salute e Sicurezza ha fatto alcune cose:

- Creato lo sportello informativo
- Innovato il sito della CGIL di Roma e del Lazio nelle parti dedicate a salute e sicurezza
- Attivato una collaborazione stretta con le altre parti dell'Organizzazione:
 - verticalmente con la CGIL nazionale e mettendosi a disposizione del singolo lavoratore o lavoratrice,
 - orizzontalmente con le Federazioni di categoria e l'INCA, con il quale abbiamo un lavoro potenziale enorme da sviluppare
- Avviato sessioni informative in modalità webinar con le Federazioni di categoria... come questa

DIRITTI SUL LAVORO IN CASO DI CORONAVIRUS

CONTATTA SUBITO IL SINDACATO

Lo sapevi che il Coronavirus contratto a lavoro può valere come infortunio?

Lo sapevi che la quarantena è valida come malattia?

E se sei in quarantena e risulti positivo al virus?

E se ti ammali durante la Cassa Integrazione?

E se sei in smartworking e ti ammali?

La CGIL C'È. Contattaci

saluteesicurezza@lazio.cgil.it

S 3480143653

CGIL di Roma e del Lazio e il Patronato INCA sono al tuo fianco per assisterti.



NON FARTI FREGARE CON LA STORIA DEL VIRUS - LAVORA SICURO -

CONDIVIDI CON I COLLEGHI: È OBBLIGO DEI DATORI DI LAVORO FORNIRE DISPOSITIVI DI PROTEZIONE E DISTANZE DI SICUREZZA, SANIFICARE GLI AMBIENTI E GLI STRUMENTI DI LAVORO. PRETENDILO.

Oppure contatta lo Sportello Salute e Sicurezza CGIL di Roma e Lazio alla mail saluteesicurezza@lazio.cgil.it o al **3480143653** 😥









CONTATTA LA TUA CATEGORIA O LA TUA CAMERA DEL LAVORO

Non sei solo

se non viene rispettato il tuo diritto al lavoro o alla salute contro il **CORONAVIRUS LA CGIL C'È.**



UFFICIO VERTENZE

- **0686357392**
- uvl@lazio.cgil.it

ASSISTENZA FISCALE - CAAF CGIL

Prenota un appuntamento



800678196

PATRONATO INCA

- **064461346**

SPORTELLO SALUTE E SICUREZZA 348014365 WHATSAPP saluteesicurezza@lazio.cgil.it



CONDIVIDI CON I COLLEGHI: È OBBLIGO DEI DATORI DI LAVORO FORNIRE DISPOSITIVI DI PROTEZIONE E DISTANZE DI SICUREZZA, SANIFICARE GLI AMBIENTI

scrolling

Protocollo per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 24 Aprile **qui**

Scheda di sintesi con i contenuti del protocollo, a cura di CGIL, CISL e UIL del Lazio qui

Protocollo settore edilizia qui

Protocollo settore trasporto e logistica qui

Protocollo settore sanità, socio sanitario e socio assistenziale qui

Protocollo settore dipendenti pubblici qui

Protocollo regionale su servizi educativi, sociali e socio-sanitari qui

Fonti informative istituzionali nazionali

- Ministero del Lavoro Pagina dedicata alla Salute e Sicurezza sul lavoro
- Ministero della Salute Pagina dedicata alla Salute e Sicurezza sul lavoro
- INAIL
- Regione Lazio Pagina dedicata alla Salute e Sicurezza sul lavoro

Elenco Servizi Prevenzione Salute Ambienti di Lavoro c/o ASL del Lazio

- Roma 1
- Roma 2
- Roma 3
- Roma 4
- Roma 5
- Roma 6



Grazie per l'attenzione

e scriveteci

saluteesicurezza@lazio.cgil.it