

COMITATO ex Protocollo 14 marzo 2020

Verbale di riunione del 26 gennaio 2022

Nella giornata odierna, in prosecuzione dei lavori del Comitato istituito con il Verbale di Accordo del 23 marzo 2020, ai sensi del Protocollo sottoscritto in data 14 marzo 2020 dal Governo e dalle Parti Sociali, iniziati nelle giornate del 18, 19 e 25 gennaio u.s., le Parti - in modalità videoconferenza - hanno continuato gli approfondimenti relativi alle principali tematiche afferenti il tema della sicurezza all'interno dei luoghi di lavoro, con particolare riferimento alle novità introdotte dai recenti provvedimenti governativi finalizzati a contenere la diffusione epidemiologica che, pur con caratteristiche differenti rispetto alle precedenti ondate, presenta ancora elementi di criticità.

Nel confermare la valenza del suddetto Comitato/OPN nell'attuale situazione di emergenza sanitaria, al fine di evitare sovrapposizioni tra ruoli e funzioni, le Parti si danno atto della necessità di riprendere tempestivamente il confronto sulle tematiche di ordine generale che afferiscono alle principali funzioni di Business nonché alle dinamiche di funzionamento dell'Azienda nel suo complesso.

Preliminarmente, sono state ripercorse le principali risultanze emerse in occasione dei Comitati/OO.PP.RR. che si sono tenuti a livello territoriale.

L'Azienda, quindi, ha illustrato i dati aggiornati relativi al numero dei contagi dai quali si evince un quadro complessivamente in linea con lo scenario che si registra nel Paese.

Anche a seguito di quanto illustrato dall'Azienda ed approfondito in occasione delle ultime riunioni del Comitato del 28 settembre, del 7 e del 27 ottobre, del 25 novembre nonché dei Comunicati al Personale dell'11 e 14 ottobre e del 31 dicembre 2021, è stato fatto il punto in merito alle evidenze relative alle procedure di controllo connesse all'introduzione dell'obbligo del possesso del Green Pass per l'accesso e la permanenza nei luoghi di lavoro (D.L. 127/2021).

In merito alla richiesta avanzata dalle OO.SS. di conoscere le modalità di controllo del possesso del Green Pass secondo le previsioni del D.L. n. 1 del 7 gennaio 2022 che, a decorrere dal 15 febbraio p.v. e fino al 15 giugno 2022, prevede che per l'accesso e la permanenza nei luoghi di lavoro i dipendenti ultra cinquantenni devono essere in possesso ed esibire una certificazione verde "rafforzata", l'Azienda specifica che sono in corso le necessarie verifiche con gli Enti e le Autorità preposte finalizzate a mettere a punto sistemi e meccanismi in grado di agevolare le operazioni di controllo, in merito ai quali verranno fornite indicazioni non appena possibile e, comunque, prima dell'avvio operativo dei controlli stessi.

Come previsto dal Decreto Legge n. 1 del 7 gennaio 2022, a partire dal prossimo 1 febbraio l'accesso ai servizi di Poste Italiane (finanziari, assicurativi, postali, ecc.) sarà consentito esclusivamente ai soggetti

in possesso della certificazione verde base. L'art. 3 dello stesso Decreto precisa che le relative verifiche debbano essere effettuate dai titolari, gestori o responsabili del servizio. In proposito l'Azienda sta implementando le soluzioni, anche tecnologiche, che consentiranno di operare i controlli previsti dalle disposizioni normative con le modalità più efficaci - negli Uffici di maggiori dimensioni - in fasi preventive rispetto a quella dell'avvicinamento allo sportello. In particolare, per tutti gli Uffici Postali dotati del c.d. eliminacode, presso i quali risulta impiegato l'80% circa del personale complessivamente operante negli UU.PP. e che servono la maggioranza della clientela che quotidianamente accede ai servizi postali, la verifica del possesso di regolare Green Pass sarà effettuata, all'ingresso, attraverso i Gestori Attese che, pertanto, non consentiranno di prenotare il servizio ai clienti che ne risultino sprovvisti. Per i restanti Uffici Postali, di piccole dimensioni, sono in corso di implementazione su SDP sviluppi informatici che consentiranno a qualunque Operatore di verificare il possesso della Certificazione Verde Base da parte della clientela con la strumentazione in dotazione prima di poter effettuare qualunque operazione. In merito a quanto sopra, l'Azienda provvederà a fornire al personale, attraverso apposita COI (di cui verrà data comunicazione anche ai componenti del Comitato/OPN), tutte le indicazioni necessarie a gestire correttamente il processo ed eventuali anomalie.

Atteso che le disposizioni di legge prevedono l'obbligo di Green Pass per accedere negli Uffici Postali, il rifiuto da parte del personale ad effettuare operazioni a clienti che ne siano sprovvisti non sarà suscettibile di valutazione disciplinare. Laddove dovessero intervenire azioni penali da parte dei clienti, la tutela legale sarà concessa in linea con le disposizioni contrattuali vigenti.

Al fine di contenere il fenomeno relativo all'accesso di clienti privi di Green Pass, verranno altresì adottate tutte le misure di informativa nei confronti della clientela, attraverso una significativa campagna di comunicazione sugli organi di stampa nonché tramite l'adozione di idonea cartellonistica presso gli stabili aziendali.

Inoltre, al fine di prevenire situazioni di difficoltà che dovessero verificarsi in fase di accesso al servizio, l'Azienda rafforzerà la collaborazione con le Forze dell'Ordine e con le competenti Autorità, avvalendosi anche delle funzionalità garantite dalle Situation Room; con particolare riferimento alle situazioni ambientali caratterizzate da maggiore criticità, l'Azienda rafforzerà il presidio anche attraverso il ricorso ai servizi di vigilanza privata.

Per quanto riguarda gli interventi di sanificazione a fronte di casi di positività COVID-19, l'Azienda ha comunicato il potenziamento delle ditte coinvolte negli interventi così come del personale aziendale preposto alla gestione degli interventi stessi al fine di assicurarne la massima tempestività. Su tale attività, anche a seguito di quanto richiesto e sollecitato nel corso della riunione odierna da parte delle OO.SS., la funzione Corporate Affairs, Tutela Aziendale, Gestione e Coordinamento Sicurezza sul Lavoro, continuerà ad effettuare serrati monitoraggi mirati a verificare costantemente l'effettività delle

procedure messe in campo in considerazione della specifica reportistica mensile fornita dalla competente funzione Immobiliare che, laddove necessario, porrà in essere le opportune azioni correttive/migliorative, anche in relazione ad eventuali interventi legislativi che dovessero intervenire. In particolare, alla luce delle evidenze descritte dalle *“Raccomandazioni ad interim sulla sanificazione di strutture non sanitarie nell’attuale emergenza COVID-19: ambienti/superfici. Aggiornamento del Rapporto ISS COVID-19 n. 25/2020. Versione del 20 maggio 2021.”* ormai consolidate, l’Azienda ha chiarito che: a) se la presenza del caso positivo COVID-19 nei luoghi di lavoro si è verificata entro le 48 ore dalla relativa segnalazione, è necessario eseguire la sanificazione (c.d. *Room Disinfection*) degli stessi, attraverso la disinfezione di tutte le superfici toccate di frequente quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, superfici di muri, porte e finestre, superfici dei servizi igienici e sanitari, ecc., mediante l’utilizzo di un disinfettante (biocidi o presidi medico chirurgici adeguati allo scopo per il quale si esegue l’intervento) applicato per via aerea tramite diffusione per aerosolizzazione, fumigazione, vaporizzazione o in forma di gas, escluso il gas plasma. Al termine di tale attività, che avviene entro le 24 ore dalla segnalazione della positività e per la quale la ditta esecutrice emetterà apposita dichiarazione in cui viene descritta in maniera sintetica l’attività svolta ed i prodotti utilizzati, allegando le schede tecniche e di sicurezza di questi ultimi, sarà necessaria un’adeguata ventilazione dei locali; b) se la presenza del caso positivo COVID-19 nei luoghi di lavoro si è verificata oltre le 48 ore e fino a 5 giorni dalla relativa segnalazione, entro le 24 ore da questa e comunque non oltre le 48 ore, è necessaria l’igienizzazione attraverso la pulizia delle superfici toccate di frequente e dei servizi igienici e la successiva decontaminazione con prodotti a base di ipoclorito di sodio allo 0,1% ed alcol etilico. Anche in questo caso, al termine dell’attività di sanificazione/igienizzazione - che sarà svolta previa sospensione dell’attività lavorativa - sarà necessaria un’adeguata ventilazione dei locali prima della ripresa della stessa e verrà acquisita una specifica attestazione che riporti la descrizione delle attività svolte e dei prodotti utilizzati allegando le schede tecniche e di sicurezza di questi ultimi.

Le Parti comunque, attesa la prevalente modalità di trasmissione del virus, raccomandano di garantire sempre un adeguato ricambio d’aria nei locali aziendali.

Inoltre, con specifico riferimento all’ambito organizzativo PCL, l’Azienda conferma che porrà particolare attenzione, in termini di tempestività ed efficacia delle misure adottate, ai siti aziendali che presentano maggiore concentrazione di personale (a titolo esemplificativo, Centri di Smistamento, Centri di Distribuzione e Recapito).

In merito alla richiesta attinente alle modalità di ricambio d’aria negli uffici con relativa clusterizzazione e numeriche, la funzione Immobiliare ha rappresentato che sono presenti circa 6300 siti con possibilità di ricambio d’aria naturale e circa 5000 con impianti di ventilazione meccanica soggetta a regolare manutenzione.

La predetta funzione aziendale si impegna, come piano di miglioramento, ad avviare un monitoraggio, della verosimile durata di 2 mesi, teso a verificare eventuali uffici, tra quelli dotati di areazione naturale,

che potrebbero beneficiare, per motivazioni varie, dell'installazione di un impianto meccanico di areazione, all'esito del quale si potrà stilare un cronoprogramma di possibili interventi.

Nel confermare, anche in questa nuova fase dell'evoluzione pandemica, la valenza del ricorso al Lavoro Agile quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa utile a contenere la propagazione del virus, le Parti confermano l'opportunità di limitare il numero di accessi in sede per i lavoratori che possono garantire la prestazione lavorativa da remoto, limitandone la presenza nel numero massimo di 8 giorni al mese. Nei confronti dei singoli dipendenti, la programmazione dei rientri verrà effettuata - settimana per settimana - anche in considerazione delle esigenze personali contingenti (a titolo esemplificativo, gestione della didattica a distanza per i figli, necessità di utilizzare i mezzi pubblici), fermi restando il rispetto dei limiti di percentuale massima di presenza per stanza/*open space* e l'organizzazione di turnazioni per gruppi, che saranno composti dalle stesse persone nella stessa stanza/*open space* in modo da evitare o quantomeno ridurre il rischio di esposizione ed eventuali contagi multipli (c.d. modello bolla). Resta ferma la particolare attenzione che viene riservata ai soggetti in condizione di accertata fragilità.

Con riferimento alla fornitura dei dispositivi di protezione delle vie respiratorie, nel confermare che le disposizioni normative vigenti si riferiscono alle mascherine chirurgiche, l'Azienda ha comunicato di aver avviato le procedure per l'approvvigionamento di importanti quantitativi di mascherine FFP2 che potranno essere fornite a specifiche figure professionali (a solo titolo esemplificativo, ODA, Corneristi) in aggiunta al personale per il quale ricorra una specifica prescrizione medica in tal senso, al personale in stato di c.d. autosorveglianza per contatto con soggetto positivo oltre che per i casi in cui venga previsto da specifiche ordinanze locali e/o dalle disposizioni di legge, per le quali situazioni già si provvede in tal senso.

Con riferimento all'ambito organizzativo Mercato Privati, l'Azienda ha illustrato ai componenti del Comitato OPN il criterio attualmente adottato per determinare il numero di utenti che possono permanere all'interno degli UU.PP., pari a 0,4 persone per metro quadro; pur essendo tale soluzione maggiormente cautelativa rispetto al distanziamento previsto dalle disposizioni di legge, si è convenuto di adottare in via transitoria, rivedibile in considerazione dell'andamento della situazione pandemica, il criterio - ancor più cautelativo - del numero massimo di 3 clienti per ciascuna postazione di lavoro attiva, di cui verrà data evidenza alla clientela tramite gli appositi avvisi affissi fuori dai singoli Uffici Postali, fermo restando il rispetto della distanza minima prevista dalla normativa vigente.

Con l'intento di favorire e promuovere le più efficaci condizioni di sicurezza nei confronti del personale, anche venendo incontro alle esigenze manifestate dai dipendenti stessi al fine di poter meglio conciliare le attività lavorative con le complesse esigenze di gestione dei nuclei familiari, le Organizzazioni Sindacali

hanno chiesto all'Azienda di adottare alcune misure organizzative e gestionali in favore del personale. A tale riguardo l'Azienda ha confermato che i provvedimenti di provvisoria assegnazione (c.d. distacchi) saranno contenuti al massimo possibile, limitandoli a quelli strettamente necessari a garantire l'operatività dei servizi e con l'obiettivo primario di consentire l'apertura dell'UP al pubblico con adeguato numero di risorse. Per tali casi l'Azienda ha dato disponibilità a favorire l'utilizzo dell'auto propria. Analogamente, viene ripristinata in via eccezionale la possibilità di usufruire dell'assegnazione temporanea di cui all'allegato 7 del vigente CCNL anche oltre il primo anno di vita del bambino ma, comunque, non oltre il 31 marzo 2022.

L'Azienda ha inoltre confermato che allo stato, le riunioni in presenza devono intendersi sospese e sostituite dall'utilizzo delle piattaforme in uso in Azienda (Teams). Inoltre, al fine di agevolare e favorire la più ampia partecipazione alla campagna di vaccinazione governativa, l'Azienda ha confermato la possibilità per i dipendenti di fruire del permesso retribuito - secondo le modalità in uso - anche per la somministrazione della dose *booster*, nonché dei permessi a recupero di cui all'art. 34, comma 1 del vigente CCNL per la somministrazione del vaccino ai figli minori di 18 anni.

Con riferimento alle attività di screening, l'Azienda conferma che è in corso di valutazione la possibilità di far accedere i dipendenti all'effettuazione di tamponi rapidi antigenici gratuiti previa prenotazione tramite piattaforma aziendale; a tal riguardo verranno fornite maggiori informazioni non appena saranno terminate le attività di analisi di fattibilità in essere.

Tenendo conto dell'evoluzione complessiva dello scenario che ha interessato la situazione pandemica in relazione alla quale, anche a fronte di un incremento del numero di contagi, si rileva una minore incidenza in termini di ospedalizzazione, l'Azienda rappresenta, altresì, alle OO.SS. la volontà di riattivare la "copertura Covid" da parte del Fondo Sanitario, nella forma della "diaria", in favore dei lavoratori ricoverati in terapia intensiva per eventi non ricompresi nei trattamenti erogati fino a giugno 2021 che si verifichino fino al 31 marzo c.a.

Inoltre, in ottica di sempre maggiore allineamento, anche temporale, degli obblighi normativi, nella specie lo svolgimento delle riunioni periodiche, rispetto ai Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro (certificazioni ISO 45001 di cui l'Azienda è dotata), con particolare riferimento al c.d. Riesame della Direzione ed al relativo piano di miglioramento, le stesse riunioni periodiche annuali saranno anticipate nel lasso temporale compreso tra i mesi di maggio/giugno. I relativi Verbali verranno trasmessi a cura dell'Azienda ai componenti del Comitato/OPN.

Infine, si è provveduto, anche alla luce delle modifiche introdotte da ultimo al D. lgs. 81/08, a riepilogare le tipologie di corsi di formazione obbligatoria somministrati ai lavoratori in modalità E-learning (formazione generale, aggiornamento formazione specifica ed aggiornamento particolare aggiuntiva preposti).

A tal proposito, è stato rappresentato che, come previsto dalla novella normativa, la formazione particolare aggiuntiva preposti, a decorrere dal prossimo mese di giugno, non sarà più fruibile nella modalità E-learning, ma solo in presenza d'aula (vedasi slides allegate).

L'Azienda, nel prendere atto di tutte le evidenze emerse e delle proposte formulate dalle Organizzazioni Sindacali, ha ribadito il rigoroso rispetto del Protocollo d'Intesa e delle disposizioni delle Autorità sanitarie e governative, assicurando tutte le verifiche necessarie per il mantenimento delle azioni di prevenzione stabilite.

In considerazione di quanto emerso nel corso della riunione odierna e delle continue evoluzioni relative alla gestione della crisi pandemica, le Parti condividono l'opportunità di fissare a breve una nuova riunione del Comitato OPN, da calendarizzare comunque entro la prima decade del mese di febbraio 2022, in occasione della quale Azienda e OO.SS. esamineranno le prime evidenze in termini di efficacia delle misure adottate a seguito del presente verbale.

per Poste Italiane S.p.A.:

Carmine Tolino
(originale firmato)

Roberto Mazzi
(originale firmato)

Ilaria Giorgia Calabritto
(originale firmato)

Francesco Ferrari
(originale firmato)

per le OO.SS.:

SLC-CGIL G. Di Guardo; L. Damiani; A. Auricchio
(originale firmato)

SLP-CISL N. Oresta; V. Cufari; G. Marinaccio; R. Roscigno
(originale firmato)

UILposte P. Esposito; P. Giordani; G. Franchina; S. Cirillo
(originale firmato)

FAILP-CISAL S. Fasciana; P. Diaspro; G. Tabacchini; M. Moriccioni; S. Trazzera
(originale firmato)

CONFISAL-COM.NI G. Duranti; C. Grossi; E. Matrone; E. Esposito
(originale firmato)

FNC UGL Com.ni M. Vannoli; F. Travain; G. Surace
(originale firmato)