

CICLOSTILATO ALP/CUB 21 Marzo 2021

Associazione Lavoratrici Lavoratori Pinerolesi aderente alla Confederazione Unitaria di Base

Via Bignone, 89 PINEROLO (TO)

Tel. 0121480503 - Segreteria e fax 0121321729 - Sito : www.alpcub.it - Nuova Mail: info@alpcub.it

N° 908. CONTAGI E AZIENDE

Mentre sui media non si parla d'altro che di cifre sui contagi, di aggravarsi della situazione, di aumento delle restrizioni, **in fabbrica sul tema cala una fitta nebbia**: i numeri diventano vaghi, i responsabili hanno altre "urgenze", il comitato per l'applicazione del protocollo di sicurezza si limita a ribadire le regole decise un anno fa e ormai insufficienti di fronte all'avanzare delle nuove varianti del virus.

Nei rari casi in cui il sindacato solleva anche sui giornali l'aumento incontrollato dei contagi, come alla Hanon di Campiglione Fenile, la reazione padronale preferisce la chiusura delle aree ristoro per i lavoratori piuttosto che definire coi tamponi la reale e preoccupante diffusione del virus in azienda.

Altrove, come SKF Airasca Lsca, si tende a rimuovere il problema: il comitato è evanescente, dai passaparola i contagi si intuiscono numerosi ma l'azienda dice che si sono contagiati fuori, perché in fabbrica si applica il protocollo.

Non è accettabile che, mentre in Italia si allarga la zona rossa e aumentano contagi e restrizioni, in tanti posti di lavoro si faccia finta di niente. Si pensa a salvaguardare a priori la produzione, senza fare tamponi per circoscrivere la diffusione del virus e lavandosi la faccia con la frase "noi rispettiamo il protocollo", frase che ricorda l'odioso "noi abbiamo solo eseguito gli ordini", anche quando questi andavano palesemente nella direzione sbagliata.

>>> In Spagna i Riders sono lavoratori dipendenti! Per la prima volta un Paese europeo decide per legge, dopo numerose sentenze favorevoli (anche in Italia), che i fattorini operanti tramite piattaforma digitale (che ne controlla l'attività) devono essere considerati lavoratori dipendenti, con le relative tutele. Col governo attuale, nonostante il dibattito sul tema a livello europeo, dubitiamo che in Italia si muova qualcosa...

>>> Privatizzazione della Pubblica Amministrazione: il 10 marzo scorso Draghi, Brunetta e Cgil-Cisl-Uil hanno firmato un "patto" per il lavoro pubblico, sul modello di quello del 1993 per il settore privato, che ha fatto perdere salario e diritti ai lavoratori. In pratica, con la scusa dell'efficienza, si scaricano i "vecchi", poco produttivi e troppo pagati, e si inseriscono (pochi) giovani con "chiamata diretta" e pagati in base alla produttività. Scontato il passaggio sulla "coesione sociale", che assicura la complicità dei sindacati per l'introduzione nel contratto di forme di welfare integrativo (privatizzato).

>>> 22 marzo Sciopero Amazon: primo al mondo di tutta la filiera: lavoratori diretti, somministrati (metà del totale) e fattorini per una trattativa su orari, ritmi di lavoro, stabilizzazione dei lavoratori.

>>> Corso busta paga: vista l'attuale situazione da definire tempi e modi. Chi fosse interessato chiami lo 0121480503



VACCINI COVID-19

Guida ai diritti alla privacy e alla scelta dei lavoratori

Le operazioni vaccinali devono essere eseguite nel rispetto della privacy del lavoratore. La scelta del lavoratore in tema di vaccinazione è un'informazione sanitaria che pertanto può essere conosciuta esclusivamente dal Medico Competente, il quale può solo dare all'azienda il normale *"giudizio di idoneità alla mansione"* per indicare al datore di lavoro se, rispetto ai compiti che il dipendente deve svolgere, egli sia fisicamente idoneo, non idoneo o idoneo con limitazioni e prescrizioni.

L'assunzione di qualsiasi sostanza per scopi medici – come i vaccini anti Covid-19 – non può essere imposta senza una specifica norma di legge, come prevede l'art. 32 della Costituzione italiana: *"Nessuno può essere obbligato ad un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge"*. Ad oggi, non esiste una legge che obblighi i cittadini o particolari categorie professionali a vaccinarsi contro il Covid-19. Lo stesso Consiglio d'Europa è intervenuto recentemente con una Risoluzione, la n° 2361 del 25 gennaio 2021. Al punto 7.3 .1 si raccomanda di *"assicurare che i cittadini siano informati che la vaccinazione non è obbligatoria e che nessuno subisca pressioni politiche, sociali o di altro genere per sottoporsi a vaccinazione, se non lo desidera egli stesso"*.

Il lavoratore non vaccinato non può essere sanzionato né licenziato. Al punto 7.3.2 della citata Risoluzione del Consiglio d'Europa si raccomanda agli Stati membri di *"assicurare che nessuno sia discriminato per non essersi fatto vaccinare temendo per la propria salute o semplicemente perché non lo desidera"*. In caso di mancata vaccinazione il medico competente deve valutare se il lavoratore sia ancora idoneo alla mansione cui è adibito. Qualora non lo fosse, il medico competente dichiarerà il lavoratore temporaneamente non idoneo alla mansione e informerà il datore di lavoro, il quale dovrà destinare detto lavoratore ad altra mansione compatibile con il suo stato di salute o, se impossibile, sospenderlo dal lavoro senza retribuzione, ma non potrà licenziarlo. Se la sospensione dal lavoro non è fondata su una precisa valutazione del rischio, contenuta nel Documento di Valutazione dei Rischi aggiornato all'attuale situazione epidemiologica, tale sospensione è illegittima e può essere impugnata presentando entro 30 giorni dal suo ricevimento il ricorso ex. art. 41 comma 9 D. Lgs. 81/08 al Servizio che si occupa della sicurezza sul lavoro (PSAL, SPRESAL o altra denominazione) nell'ambito della Medicina del Lavoro dell'ASL territorialmente competente.

La pretesa del datore di lavoro di impiegare solo lavoratori vaccinati non è giustificata. Il datore di lavoro non può giustificare la richiesta che i propri dipendenti si sottopongano al vaccino per tutelare la salute dei loro colleghi, dei clienti o degli utenti quando non è noto quanto le persone vaccinate possano essere ancora in grado di trasportare e diffondere il virus e per quanto tempo duri la protezione fornita dai vaccini. Anche se si lavora in un'azienda che opera in appalto il datore di lavoro non può pretendere che i propri dipendenti si facciano vaccinare *"perché così richiede il committente"*, perché una simile clausola, quand'anche fosse contenuta nel Capitolato d'appalto, sarebbe da considerarsi nulla, essendo in conflitto con norme di rango superiore.