



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Via del Prato 41/a – 43121 Parma email: cug@unipr.it

PARERE DEL CUG DELL'UNIVERSITÀ DI PARMA

Linee guida - “Riapertura strutture e sedi di Ateneo in seguito alle disposizioni del DPCM 26 aprile 2020”

In data 5 maggio u.s., il Comitato Unico di Garanzia di Ateneo ha ricevuto per posta elettronica la richiesta di far pervenire all'Amministrazione, entro la giornata di giovedì 7 maggio 2020, il parere del CUG sulle linee guida “Riapertura strutture e sedi di Ateneo in seguito alle disposizioni del DPCM 26 aprile 2020”, in cui sono illustrate le misure necessarie per garantire la ripresa dell'attività lavorativa in presenza e la riapertura delle sedi di Ateneo nel pieno rispetto delle norme di sicurezza sanitaria a tutela delle persone che riprenderanno l'attività lavorativa in presenza.

Il Comitato Unico di Garanzia ha preso visione delle linee guida inoltrate. Pur condividendo, nell'insieme, il contenuto delle linee guida, esprime alcune osservazioni in merito ad aspetti procedurali e sostanziali del provvedimento adottato.

In questo momento storico, più che mai, il CUG è consapevole dell'importanza e della necessità di conciliare il principio di celerità nell'assunzione di decisioni finalizzate alla graduale riapertura delle strutture lavorative con il principio della massima condivisione delle strategie di Ateneo, affinché tali decisioni siano l'esito di ponderati bilanciamenti tra diritti fondamentali dei lavoratori e delle lavoratrici (diritto al lavoro in un ambiente salubre, diritto alla salute, diritto alla privacy) e i pur fondamentali interessi generali della comunità (tutela della salute collettiva e la ripresa della attività economiche-produttive).

UNIVERSITÀ DI PARMA

Via Università, 12 - 43121 Parma

www.unipr.it



Per tale motivo, il CUG, nel pieno rispetto della leale collaborazione, che ne ha sempre contraddistinto l'operato, osserva quanto segue.

A. Sugli aspetti procedurali

Pur nella consapevolezza delle innumerevoli difficoltà che la gestione di una emergenza sanitaria globale comporta, il CUG dell'Ateneo di Parma si permette di rilevare alcune anomalie procedurali, che hanno caratterizzato la fase di approvazione di tale provvedimento e che si riflettono, poi, sostanzialmente, sull'effettività e l'efficacia dello stesso provvedimento.

Come è noto, l'Amministrazione è vincolata all'acquisizione del parere *preventivo*, obbligatorio, sebbene non vincolante, che il CUG è chiamato a esprimere anche sulle proposte di provvedimenti concernenti la realtà lavorativa, assistenziale e previdenziale dei dipendenti dell'Università.

La mancata acquisizione di tale parere, infatti, potrebbe determinare anche l'invalidità del provvedimento amministrativo adottato.

E' evidente a tutti che le linee guida, sottoposte all'attenzione del CUG, rientrano proprio in tali categorie di provvedimenti.

Essi, infatti, riguardano aspetti importanti dell'organizzazione delle attività lavorative in questa fase di emergenza sanitaria; introducono norme di comportamento, fortemente invasive nella sfera dei diritti fondamentali delle/dei dipendenti dell'Ateneo e prescrivono un diverso modo di rapportarsi alle strutture apicali di riferimento di ciascun dipendente in nome di un interesse pubblico preminente rappresentato, in questo momento, dalla salute della collettività.

In merito a ciò, come già fatto presente in precedenza, il CUG è consapevole che la gestione di questa fase di emergenza richiede l'adozione di provvedimenti in tempi celeri. Tuttavia, l'assunzio-



UNIVERSITÀ DI PARMA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Via del Prato 41/a – 43121 Parma email: cug@unipr.it

ne di decisioni celeri non può travalicare il rispetto di minime garanzie procedurali (e sostanziali), tra cui il coinvolgimento di altri organi e/o delle parti sociali, in una fase antecedente all'adozione del provvedimento stesso.

Nel caso specifico, il CUG, anche con l'intento di definire le future modalità di lavoro più rispettose della normativa vigente, non può astenersi dal rilevare alcuni vizi procedurali, che riguardano in particolare:

- a) il **mancato rispetto di una tempistica adeguata** che consenta allo stesso CUG di svolgere, non solo formalmente, ma anche sostanzialmente la sua attività consultiva. Ci si permette di far notare che la richiesta di parere per il giorno 7 maggio 2020 è pervenuta al CUG solo in data 5 maggio us.. Con la conseguenza che il CUG ha avuto un solo giorno per poter esprimere il proprio parere; un tempo sicuramente non sufficiente per analizzare, in modo approfondito, tutte le complessità (psicologiche e giuridiche) delle singole misure introdotte dalle linee guida;
- b) il fatto che le Linee guida **siano state già adottate e inviate tramite posta elettronica a tutte e a tutti i dipendenti dell'Università di Parma**. Ciò ha comportato che, allo stato, l'acquisizione del parere del CUG diventa un atto prettamente formale e il contributo del CUG non può che essere parziale e limitato.

Il CUG comprende le difficoltà dell'Amministrazione, che, stretta con i tempi, deve pur garantire risposte in questa fase di riapertura delle strutture di Ateneo; tuttavia non può esimersi dal far notare che tale *modus procedendi* ha delle ricadute sul piano sostanziale, in quanto, nel caso in cui l'Amministrazione volesse recepire le osservazioni del CUG o delle parti sociali, dovrà inviare a tutte e a tutti i dipendenti dell'Ateneo ripetute note di rettifica



di tali linee guida, ingenerando così una situazione di maggiore confusione che rischia di minare l'effettività e l'efficacia di misure che, complessivamente, il CUG condivide.

Rilevato ciò, il CUG esprime le seguenti osservazione sul contenuto di tali linee guida.

B. Sui contenuti

1. Attività lavorativa in presenza e accesso al lavoro agile

Il punto iii) dei principi generali stabilisce che:

“Il personale tecnico-amministrativo alterna la presenza nelle sedi di servizio conservando l'accesso agli strumenti del lavoro agile”.

Per una maggiore precisione terminologica, sarebbe opportuno modificare tale disposizione con:

“Il personale tecnico-amministrativo alterna la presenza nelle sedi di servizio conservando l'accesso al lavoro agile”.

2. Utilizzo degli ascensori

Il punto XIII dei principi generali stabilisce che:

*“L'uso degli ascensori è riservato alle persone con **disabilità motoria o sensoriale**”.*

Il CUG ritiene limitativo il riferimento alla sola disabilità motoria o sensoriale.

Inoltre, per non ingenerare forme di discriminazioni ingiustificate, il CUG ritiene opportuno non fare alcun riferimento alle due forme di disabilità indicate (motoria e sensoriale) e specificare che



l'uso degli ascensori sia consentito anche al personale che registri una qualsiasi forma di impedimento, anche temporaneo, dell'attività motoria o al personale affetto da altre patologie che non consentono sforzi.

Altrettanto importante è, a giudizio del CUG, stabilire che l'uso degli ascensori sia consentito ad una persona per volta, per evitare possibili contagi, tranne nel caso in cui la persona debba essere accompagnata.

Pertanto il CUG suggerisce tale modifica:

“l'uso degli ascensori è riservato esclusivamente ai disabili o affetti da patologie che rendano difficile la deambulazione o non richiedano sforzi. L'accesso è consentito ad una persona alla volta, tranne nel caso in cui la persona debba essere accompagnata”.

3. Disposizioni di tracciamento delle persone contagiate

In merito alle disposizioni per il tracciamento delle persone che siano anche solo potenzialmente affette da Covid19, il CUG ritiene poco chiaro e contraddittorio il **punto VI dei Principi generali**, in cui si stabilisce che:

*“VI) È **raccomandato** ai lavoratori di verificare la propria temperatura corporea preliminarmente presso il proprio domicilio e di recarsi nelle sedi di lavoro solo dopo avere riscontrato una temperatura normale. **I lavoratori sono consapevoli di tale obbligo**. In ottemperanza alla vigente normativa, l'Ateneo avrà facoltà di misurare la temperatura corporea dei lavoratori. Saranno operati **controlli a campione**, avendo cura di impedire l'ingresso a coloro che risulteranno avere valori di temperatura pari o superiori a 37.5 °C”.*



Il CUG ritiene che, per maggior chiarezza, l'inciso *"I lavoratori sono consapevoli di tale obbligo"* vada eliminato.

Innanzitutto è dovere del Datore di lavoro adottare tutte le misure necessarie, affinché il lavoratore possa svolgere, in condizioni di massima sicurezza, la propria attività.

In secondo luogo, l'Ateneo può raccomandare (come giustamente fa) ai lavoratori la verifica della propria temperatura corporea; non può imporlo come obbligo.

In terzo luogo, non si comprende quali possano essere le conseguenze della violazione di tale obbligo né come l'Ateneo possa accertare che il lavoratore vi abbia adempiuto.

Al fine di garantire che le attività siano svolte, il più possibile, nel rispetto della sicurezza sanitaria, il CUG propone di valutare l'adozione di *termoscanner* da installare all'ingresso di ciascuna struttura; valutare di chiedere al personale di portineria/alle guardie giurate, presenti all'ingresso di ogni struttura, di rilevare la temperatura ai dipendenti. Ciò nell'ottica di garantire controlli, non a campione, ma regolari e quotidiani.

Pertanto, il CUG ritiene che sia meglio riformulare nel seguente modo tale punto:

"VI) È raccomandato ai lavoratori di verificare la propria temperatura corporea preliminarmente presso il proprio domicilio e di recarsi nelle sedi di lavoro solo dopo avere riscontrato una temperatura normale. In ottemperanza alla vigente normativa, l'Ateneo avrà facoltà di misurare la temperatura corporea dei lavoratori. Saranno operati controlli, avendo cura di impedire l'ingresso a coloro che risulteranno avere valori di temperatura pari o superiori a 37.5 °C".



4. In merito ai criteri di turnazione del personale

Il punto XVII dei principi generali stabilisce che:

*“È posticipato a tempi successivi l’accesso di persone per le quali possa prefigurarsi **una condizione individuale di aggravio del rischio**, individuata mediante giudizio medico o del Servizio di Medicina Preventiva dei Lavoratori e determinata in conseguenza di fattori specifici (età anagrafica, quadro clinico pregresso, stato di gravidanza, ecc.).”*

IL Cug ritiene essenziale estendere il posticipo del rientro al lavoro anche per alcune categorie di lavoratori e di lavoratrici, in considerazione **di condizioni oggettive di estrema difficoltà e rischio, provocate dal protrarsi della pandemia.**

In particolare, il CUG si riferisce alle seguenti categorie:

- a) **dipendenti che hanno responsabilità di cura di familiari anziani e disabili, conviventi e non, anche ex ospiti di centri diurni che, a causa pandemia Covid-19, hanno chiuso.** Si richiede il possibile posticipo dal rientro al lavoro per tali dipendenti, in ragione anche dell’esposizione al rischio di infezione dei conviventi dei dipendenti;

- b) **Genitori di bambini dagli 0 ai 6 anni, ormai considerati potenziali portatori (sintomatici o asintomatici) dell’infezione Covid-19.** Per tale categoria di dipendenti, si ritiene utile valutare il possibile posticipo del rientro al lavoro in quanto, al manifestarsi di sintomi di uno dei figli 0 - 6 (di prassi ritenuti positivi anche in assenza di tampone), il/la dipendente si dovrebbe astenere dal rientrare comunque in ufficio, innescando una serie di verifiche sulla limitazione o delle sequenze di contagio, con inutile aggravio del Datore di lavoro creando una situazione spiacevole, soprattutto in un fase di ripresa. Non è possibile sapere quanto tempo i bambini rimangono infettivi e se sono guariti in assenza di tampone che, ad oggi, non viene quasi mai eseguito. Inoltre i sintomi presentati dai bambini differiscono in parte



da quelli manifestati dagli adulti presentando ad esempio anche manifestazioni gastrointestinali. Il pericolo di fenomeni di diffusione dell'infezione intra-familiare è alto anche tenendo conto che al rientro al lavoro i genitori potrebbero contrarre l'infezione in modo asintomatico, pre-sintomatico o pauci-sintomatico.

- c) Genitori di bambini inferiori ai 12 anni.** Per quanto riguarda la terza categoria di persone invece, ricordando all'Amministrazione che, oltre alla chiusura delle scuole, non sono al momento previsti, per l'estate 2020, centri estivi o grest dove il/la dipendente possa lasciare i propri figli, il Comitato Unico di Garanzia suggerisce che si dia la possibilità ai genitori di astenersi dal rientro in presenza, qualora il dipendente si trovi nell'impossibilità di potersi alternare con l'altro genitore o si trovi ad esercitare, da solo, la responsabilità genitoriale.

In ragione di tali considerazioni, il Cug suggerisce la seguente modifica del punto XVII dei principi generali:

“È posticipato a tempi successivi l'accesso di persone per le quali possa prefigurarsi una condizione individuale di aggravio del rischio, individuata mediante giudizio medico o del Servizio di Medicina Preventiva dei Lavoratori e determinata in conseguenza di fattori specifici (età anagrafica, quadro clinico pregresso, stato di gravidanza, ecc.).

Può essere altresì posticipato l'accesso al lavoro in presenza per le seguenti categorie:

- a) Dipendenti che hanno responsabilità di cura di familiari anziani e disabili, conviventi e non, anche ex ospiti di centri diurni che, a causa pandemia Covid-19, hanno chiuso;***
- b) Genitori di bambini dagli 0 ai 6 anni, ormai considerati dalla comunità medico-scientifica portatori sintomatici o asintomatici dell'infezione Covid-19;***
- c) Genitori di bambini inferiori ai 12 anni.***



Le persone che rientrano in una delle predette categorie avranno la possibilità di chiedere al responsabile della struttura cui afferiscono, il posticipo dal rientro al lavoro,”.

5. Attività di tirocinio

Tra i principi generali, viene stabilito che:

*“Le attività di ricerca e terza missione, le attività didattiche, i **tirocini**, l’apertura delle biblioteche e dei musei sono svolti in conformità alle disposizioni contenute nella comunicazione del **Magnifico Rettore del 29 aprile 2020** e nella comunicazione del Direttore Generale del 29 aprile 2020” e poi che:*

“Il Direttore o Dirigente, sentito il Direttore Generale dell’Ateneo e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), ha facoltà di elaborare eventuali procedure, che si configurino come complementari e di dettaglio rispetto ai presenti criteri generali e che rimangano utili per l’adeguamento rispetto a specifiche esigenze della propria struttura. In accordo con quanto precede possono essere elaborate particolari procedure per lo svolgimento di eventuali tirocini e attività formative di laboratorio giudicate indifferibili”.

Nella comunicazione del 29 aprile u.s., il Magnifico Rettore ha stabilito che:

“è stata estesa a tutti gli Studenti la possibilità di proseguire o svolgere con modalità “a distanza” le attività di tirocinio (interno, esterno o in mobilità) previste dal proprio progetto formativo. L’Ateneo conferma le disposizioni già impartite anche per il periodo successivo al 4 maggio 2020. Sulla scorta dell’andamento epidemiologico dell’infezione, queste disposizioni potranno subire modificazioni che saranno tempestivamente comunicate” ed inoltre che “I Direttori di Dipartimento, di concerto con quanto definito dai Corsi di Studio interessati, qualora ritenessero che alcune limitate attività di tirocinio pratico siano essenziali e non possano essere condotte “in remoto”, potranno definire modalità e tempi per la realizzazione delle medesime sempre nel rigoroso rispetto delle disposizioni di



sicurezza impartite e avendo cura di garantire a tutti gli Studenti le medesime opportunità formative”.

Ad avviso del CUG, quanto disposto dalle linee guida nella parte in cui si riconosce la facoltà al “Direttore o Dirigente, sentiti il Direttore Generale dell’Ateneo e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), di elaborare eventuali procedure”, è contraddittorio rispetto a quanto definito dal Magnifico Rettore ed ingenera confusione sul riparto delle competenze in merito alla definizione di percorsi alternativi, complementari rispetto al tirocinio a distanza.

6. Punto XXI – principi generali: monitoraggio dei casi positivi

IL punto XXI dei principi generali stabilisce che:

“Con decreto del Magnifico Rettore e del Direttore Generale è costituito in Ateneo il Comitato di cui al punto 13 del Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2 (COVID-19) negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 14 marzo 2020 e successivamente integrato il 24 aprile 2020. Il Comitato opera per l’applicazione e la verifica del protocollo di regolamentazione nazionale e per l’applicazione, la verifica e l’aggiornamento delle disposizioni interne all’Ateneo. Come premesso, le condizioni di cui ai precedenti punti permangono per la prima fase transitoria, la cui conclusione sarà determinata mediante comunicazione del Magnifico Rettore e del Direttore Generale dell’Ateneo. A valle della prima fase transitoria si configureranno le condizioni per la riapertura ordinaria delle sedi e per la normale frequenza del personale non strutturato, sempre con riferimento alle esigenze di gradualità e di tutela della salute dei lavoratori e della popolazione.

Il Magnifico Rettore, anche mediante il Comitato di cui al precedente punto xxi) e con la partecipazione attiva dei Direttori e Dirigenti, dei Medici Competenti, del Servizio Prevenzione e Protezione e



*dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, **procede al monitoraggio delle procedure e dei casi di positività ad infezione SARS-CoV-2 (COVID-19) ed effettua il riesame e l’aggiornamento dei presenti criteri generali***”.

Il CUG ritiene innanzitutto auspicabile, come avvenuto in altre Università, rendere nota la composizione del Comitato istituito dal Magnifico Rettore e dal Direttore Generale di cui al punto 13 del Protocollo di regolamentazione per le misure di contrasto e di contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 14 marzo (Art.1 punto xxi) del documento). Infatti il Comitato opera per l’applicazione e la verifica del protocollo di regolamentazione nazionale e per l’applicazione, la verifica e l’aggiornamento delle disposizioni interne all’Ateneo.

Inoltre, il CUG ritiene necessario precisare che **il monitoraggio delle procedure e dei casi di positività ad infezione Covid19, avvenga nel pieno rispetto della normativa sulla *privacy* delle persone.**

7. Utilizzo degli ambienti di lavoro

Il punto I del secondo paragrafo dedicato “all’utilizzo degli ambienti di lavoro” stabilisce che:

*“L’utilizzo degli ambienti di lavoro è organizzato secondo opportuna rotazione, con numero non maggiore di una persona per locale, indipendentemente dalla superficie utile e dalla presenza di postazioni multiple. La rotazione è organizzata con calendario stabilito dal Direttore o Dirigente in accordo (ove applicabile) con il responsabile diretto (U.O.) o, per il personale non strutturato, con il docente responsabile delle attività (individuato nel tutor del dottorando, assegnista o borsista). **Nell’organizzazione delle rotazioni sono considerate anche le attitudini individuali delle persone e le eventuali condizioni di aggravio del rischio.***

Viene in ogni caso garantito il rispetto di criteri oggettivi, da stabilire nelle opportune sedi istituzionali, sentite anche le parti sociali, che tengano conto dei principi di pari trattamento, non discriminazione ed equità tra dipendenti, e nel rispetto delle norme nazionali, di CCNL, CCI in materia di



orario e organizzazione del lavoro, nonché delle disposizioni delle competenti autorità in materia di gestione dell'emergenza COVID-19 nelle sue varie fasi temporali. Conclusa la prima fase transitoria

può essere eliminato il vincolo di turnover e i locali possono tornare ad essere contemporaneamente occupati da più di una persona”.

IL Cug ritiene che la disposizione volta a identificare i criteri con cui si organizza la rotazione del personale sia ambigua e lasci una eccessiva discrezionalità al Direttore/Dirigente nel definire la rotazione, che sarebbe difficilmente contestabile anche a fronte di ipotesi di discriminazioni poste in essere.

In particolare, il Cug si riferisce al criterio, eccessivamente soggettivo, delle *“attitudini individuali”* che non può essere utilizzato come primo criterio per definire la rotazione del personale in ufficio.

Il Cug fa notare che tutti i dipendenti, in quanto assunti tramite procedura concorsuale, presentano le *attitudini individuali* per svolgere le mansioni per cui sono stati assunti e sono in grado, oggettivamente, di svolgere tali mansioni anche in condizioni di emergenza sanitaria.

Il criterio della rotazione non può essere dunque legato alle attitudini personali, semmai a:

- **esigenze oggettive di organizzazione del lavoro** che richiedono lo svolgimento in presenza di determinate mansioni e non di altre per cui la presenza di un/a lavoratore/lavoratrice risulta essere essenziale al funzionamento, in fase emergenziale, dell'intera struttura;
- **situazione di difficoltà del personale, con carichi familiari;**
- **eventuali condizioni di aggravio del rischio.**

Alla luce di ciò, il CUG suggerisce la seguente modifica del punto I del II paragrafo dedicato all'utilizzo degli ambienti di lavoro:

“L'utilizzo degli ambienti di lavoro è organizzato secondo opportuna rotazione, con numero non maggiore di una persona per locale, indipendentemente dalla superficie utile e dalla presenza di postazioni multiple. La rotazione è organizzata con calendario stabilito dal Direttore o Dirigente in



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Via del Prato 41/a – 43121 Parma email: cug@unipr.it

*accordo (ove applicabile) con il responsabile diretto (U.O.) o, per il personale non strutturato, con il docente responsabile delle attività (individuato nel tutor del dottorando, assegnista o borsista).
Nell'organizzazione delle rotazioni sono considerate anche esigenze oggettive di organizzazione*

del lavoro; la situazione di difficoltà del personale con carichi familiari e le eventuali condizioni di aggravio del rischio.

Viene in ogni caso garantito il rispetto di criteri oggettivi, da stabilire nelle opportune sedi istituzionali, sentite anche le parti sociali, che tengano conto dei principi di pari trattamento, non discriminazione ed equità tra dipendenti, e nel rispetto delle norme nazionali, di CCNL, CCI in materia di orario e organizzazione del lavoro, nonché delle disposizioni delle competenti autorità in materia di gestione dell'emergenza COVID-19."

8. Utilizzo delle mascherine FFP2 (possibilmente, prive di valvola di espirazione)

Al punto iv, si parla delle mascherine FFP2 e si afferma che

*"Per particolari esigenze di funzionamento delle strutture può essere ammessa deroga alla limitazione della capienza dei locali. Pertanto, se indispensabile, e comunque per ragioni essenziali e indifferibili, i locali appartenenti alle seguenti tipologie possono essere contemporaneamente occupati da più di una persona: a) ambienti destinati a studi e uffici del tipo "open space" sufficientemente ampi (come primo riferimento si indica una superficie utile comunque non inferiore a 40 m²), a condizione che gli occupanti siano dotati di mascherine chirurgiche, le postazioni di lavoro siano chiaramente identificate, separate da distanza superiore a 2.0 m e non vi sia uso promiscuo di attrezzature di lavoro; b) laboratori sufficientemente ampi (come primo riferimento si indica una superficie utile comunque non inferiore a 40 m²) e provvisti di postazioni riconoscibili e separate da distanze non inferiori a 2.0 m, **a condizione che gli occupanti siano dotati di camici, mascherine del tipo FFP2 (possibilmente prive di valvola di espirazione), occhiali di protezione e guanti mo***



nouso e siano adottate tutte le misure di sicurezza esposte in allegato al presente documento ed eventualmente integrate all'esito del procedimento di valutazione dei rischi di cui al precedente punto 1".

Considerato che la mascherina FFP2" con valvola protegge se stessi, ma non gli altri, da un possibile contagio, il CUG suggerisce di eliminare la parola "possibilmente", rendendo così obbligatoria la mascherina FFP2 senza valvola di respirazione.

9. Sanificazione e pulizia dei locali

Al paragrafo 3 manca una norma che garantisca che l'apertura di ciascuna struttura sia condizionata ad una preventiva sanificazione e pulizia di tutti i locali.

Il CUG ritiene essenziale dunque in questo paragrafo:

-aggiungere un punto in cui si stabilisca che: **"prima dell'apertura e dell'inizio della turnazione, saranno svolte operazioni di pulizia e sanificazione in ogni locale delle sedi dell'Ateneo"**

- eliminare, di conseguenza, l'inciso "ove possibile" alla fine del paragrafo e scrivere:

"Ove possibile, Al momento della riapertura, sono effettuate le pulizie annuali straordinarie previste dal vigente contratto di appalto. In questa ipotesi è conferita priorità agli ambienti destinati ad attività lavorativa nella prima fase transitoria. Possono essere temporaneamente modificate le modalità di controllo della corretta esecuzione delle operazioni di pulizia. Può inoltre essere richiesto che l'impresa titolare del contratto di appalto rediga un apposito protocollo di qualità, con schede di autocontrollo degli interventi anche affisse all'interno delle sedi di Ateneo"

10. Fornitura mascherine per i dipendenti e dispensatori di disinfettante negli spazi comuni e nei bagni (paragrafo 5)

Il paragrafo 5 è dedicato a *"Dispositivi di protezione individuale (DPI) e misure individuali di igiene"*.



Il CUG condivide la descrizione dei dispositivi di protezione individuale e la descrizione delle misure individuali di igiene. Tuttavia, chiede di integrare tale paragrafo con disposizioni più chiare:

- sia in merito alla garanzia di **distribuzione di mascherine chirurgiche** da parte dell'Ateneo a tutto il personale;
- sia in merito all'allestimento, negli spazi comuni, negli spazi di passaggio e nei bagni di **dispensatori di disinfettante**.

11. Sorveglianza sanitaria (paragrafo 9)

Il paragrafo 9 delle linee guida definisce le norme sulla sorveglianza sanitaria, stabilendo che, in particolare:

“Devono essere ricercate le “persone con fragilità” al fine di assicurare loro la necessaria tutela per la prevenzione del contagio SARS-CoV-2. A questo proposito, il Servizio di Medicina Preventiva e i Medici Competenti operano in modo attivo ed elaborano procedure specifiche. Inoltre, i lavoratori interessati o che ne ravvisano la necessità, prendono contatto con lo stesso Servizio affinché, nel rispetto della privacy, possano essere assunte iniziative e misure per garantire la tutela della salute e l’ottemperanza al dettato legislativo. Di conseguenza, nel caso in cui riscontri una condizione di “fragilità” il Medico Competente, prescrive eventuali disposizioni.”.

A tal proposito il CUG esprime perplessità sulla definizione di *persone con fragilità* che devono essere **ricercate (!)**.

Il CUG suggerisce di usare maggior chiarezza nel definire il concetto di soggetti fragili: fragili nel senso di maggiormente esposti a rischio di contagio Covid19?

12. Gestione di casi sospetti o accertati di positività nelle sedi di Ateneo (Paragrafo 10)

Per quanto riguarda la segnalazione di persone che presentano sintomi che possono anche essere correlati al covid19 (dunque la segnalazione di persone a cui non è stato diagnosticato il COVID19



e che potrebbero essere affetti da altre patologie), a giudizio del CUG, sarebbe più opportuno per tutelare la privacy dei lavoratori e delle lavoratrici che si imponesse alla persona solo l'obbligo di avvisare i medici del servizio di medicina preventiva (e non anche il direttamente il Direttore o il Dirigente) che potranno contattare il Direttore o il Dirigente nel caso in cui riscontrino effettivamente un sospetto o un contagio da Covid19.

Inoltre laddove si stabilisce che:

*“Nel caso in cui la persona presente in Ateneo che presenta i sintomi riconducibili a COVID-19, necessiti di assistenza, gli addetti al primo soccorso devono immediatamente indossare i DPI (maschere FFP2, occhiali o visiere, guanti) e **successivamente fare indossare alla persona che ha manifestato i sintomi una mascherina chirurgica**. Gli addetti allontanano dai locali eventuali altri lavoratori o utenti presenti e contattano immediatamente il Servizio di Medicina Preventiva dei Lavoratori dell'Università degli Studi di Parma (smedprev@unipr.it)”*

Il CUG suggerisce di specificare di chiamare il 118, scrivendo: *“e **successivamente fare indossare alla persona che ha manifestato i sintomi una mascherina chirurgica e chiamare contestualmente il 118**”*.

Si ricordare che ogni procedura deve (*dovrebbe...*) comunque essere finalizzata a tutelare, anche e soprattutto, la salute della persona in difficoltà.

Il Cug rimane a disposizione per eventuali integrazioni o chiarimenti.

Nel ringraziare si porgono cordiali saluti.

La Presidente del CUG

Dott.ssa Francesca Nori

Firma autografa sostituita da indicazione a mezzo stampa ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 39/93