

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 22 giugno 2020, n. 25

Il diffondersi dell'emergenza epidemiologica COVID 19 ha posto aziende e lavoratori di fronte alla sfida di un ripensamento complessivo dell'organizzazione del lavoro e dei tradizionali modelli lavorativi.

Il Gruppo Fincantieri, tra i più importanti complessi cantieristici al mondo e leader nella progettazione e costruzione in tutti i settori della navalmeccanica ad alta tecnologia, ha affrontato tempestivamente l'insorgere delle problematiche legate al virus attraverso una pluralità di misure e strumenti organizzativi.

Tra le prime azioni messe in atto, già nel mese di gennaio, si è proceduto alla sospensione delle trasferte nei Paesi esteri in cui si era già manifestata la sindrome e il rientro dei lavoratori distaccati o in trasferta in Cina, disponendo per questi ultimi la misura della quarantena fiduciaria prima del rientro al lavoro nelle sedi italiane.

Due dispositivi di particolare rilievo nella gestione dell'imprevisto scenario di crisi sono individuabili nell'istituzione del **Crisis Management Team**, unità di crisi dedicata al costante monitoraggio dell'evoluzione dell'emergenza sanitaria e all'individuazione delle misure di prevenzione per la tutela e la salute dei lavoratori e nella predisposizione di un **Piano di emergenza sanitaria in caso di rilevazione di COVID-19** all'interno delle Unità Produttive, contenente tutte le misure da adottare per l'attuazione di un piano di emergenza e di prevenzione.

In tale contesto, **è stata stipulata un'apposita copertura assicurativa a favore di tutti i**

9.600 dipendenti italiani del Gruppo, studiata specificamente per l'emergenza sanitaria COVID-19, che prevede sia il riconoscimento di indennizzi per la fase di eventuale ricovero e di convalescenza, sia servizi di assistenza post ricovero in grado di aiutare il recupero della salute e la gestione dei principali aspetti della vita familiare. Tale copertura, **estesa anche al personale delle ditte terze** che ne hanno sottoscritto l'adesione, **va ad integrarsi a quella attivata dal Fondo Metasalute dedicata alla copertura delle sindromi influenzali di natura pandemica COVID-19, per tutti i lavoratori del settore metalmeccanico.**

Sul piano organizzativo l'Azienda, con l'obiettivo di ridurre i rischi di contagio e diluire durante la giornata la presenza all'interno dei singoli uffici, ha proceduto alla **definizione progressiva di fasce orarie differenziate** per lo svolgimento dei turni di lavoro, definendo un numero massimo di persone nello stesso ambiente e nelle aree comuni, all'intensificazione delle misure di sanificazione, alla limitazione del numero di persone presenti alle riunioni e alla sospensione di attività formative.

Per conciliare l'ineludibile istanza della salvaguardia della salute con l'esigenza della continuità delle attività produttive, Fincantieri ha altresì attivato misure di elasticità della prestazione lavorativa. Tra queste il ricorso allo **smart-working**, posto in essere in tutti i casi in cui risultasse di immediata fattibilità, sia nelle sedi che negli stabilimenti, rappresenta elemento cui prestare particolare attenzione sia in virtù della capillarità di adozione che in termini di tempestività dell'Azienda nell'aderire ad un diverso paradigma organizzativo.

L'implementazione di tale strumento in una fase emergenziale ha rappresentato un grande sforzo in termini di pianificazione e gestione ma al contempo una grande e indispensabile prova sia per l'azienda che per le persone. La possibilità di organizzare le attività per obiettivi e progetti, di poter coordinare il proprio lavoro con colleghi e responsabili anche da remoto, la maggiore conciliabilità tra vita lavorativa e vita familiare sono tutti elementi che potranno fornire nuove e innovative prospettive aziendali.

Oltre all'utilizzo dello smart-working è stata introdotta anche una maggiore **flessibilità oraria**, con la possibilità di fruire di **permessi a recupero** dilazionati entro l'anno solare e di **ferie** e **P.A.R.**

senza condizionamenti per la fruizione.

In seguito all'aggravarsi della situazione, in anticipo anche rispetto alle determinazioni governative, l'Azienda ha deciso di effettuare preliminarmente **due settimane di fermata in tutti i siti**, mediante ricorso a ferie dal 16 al 29 marzo, continuando il ricorso in maniera massiva allo smart working.

Al fine di garantire il rispetto dei programmi produttivi l'Azienda non procederà, per l'anno in corso, alle consuete chiusure estive collettive in modo da assicurare la continuità produttiva.

Inoltre, in linea con le previsioni adottate tra le Parti Sociali attraverso il "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto in data 14 marzo 2020 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e dalle Parti Sociali, la Società ha definito **specifici Piani di Azione COVID-19** in merito alle azioni da adottare in occasione della ripresa delle attività. **In ciascun sito Aziendale i Piani di Azione COVID-19 sono stati condivisi con le RSU e gli RLS e successivamente da questi sottoscritti.**

Tra le principali indicazioni contenute in tali piani figurano l'obbligo dell'utilizzo delle mascherine di protezione, da indossare per tutta la durata di permanenza in Cantiere e da utilizzare anche in occasione di spostamenti a bordo di mezzi di trasporto pubblici, il divieto di accesso in stabilimento in presenza di sintomi influenzali o di contatto con soggetti positivi al Covid19 nei 14 giorni precedenti, la misurazione giornaliera della temperatura corporea di tutto il personale e di coloro che, a qualsiasi titolo, avessero motivo di accedere al Cantiere. In caso di temperatura superiore a 37,5°C o nell'eventualità che il singolo non sia disponibile alla misurazione, al lavoratore non sarà consentito l'accesso.

Di tali misure è stata data puntuale informativa anche alle imprese dell'indotto che operano in Stabilimento con l'invito a darne la massima diffusione al proprio personale, nonché ai dipendenti

delle eventuali imprese Subappaltatrici. Le misure sono state inoltre oggetto di approfondimento e condivisione con le ASL territorialmente competenti.

Successivamente, a fronte della necessità di continuare con azioni rigorose ed incisive di contrasto al fenomeno epidemiologico, nonché dei contenuti del D.P.C.M. 22 marzo 2020, Fincantieri e le Organizzazioni Sindacali FIM, FIOM, UILM nazionali hanno sottoscritto **in data 25 marzo 2020 un accordo per ricorrere alla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria per la causale “emergenza COVID-19”**, a zero ore, per il personale di tutti i siti aziendali, sia nel settore Cruise sia nel settore Militare, per il periodo dal 30 marzo al 3 aprile.

La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria, con successivi accordi, è stata **prorogata fino alla data del 30 maggio 2020**.

In parallelo è stata pianificata una graduale ripresa delle attività: in tutti i siti è stata effettuata una pianificazione dettagliata che ha previsto un rientro progressivo delle proprie risorse e di quelle dell'indotto completato nell'arco di sei settimane. La ripresa è stata attuata secondo criteri correlati alla tipologia delle attività da svolgersi.

Durante tutta la fase dell'emergenza epidemiologica l'Azienda ha posto sempre particolare attenzione nel mantenere costanti rapporti con **le istituzioni ed enti locali a vari livelli** (Comuni, ASL, Prefetture, Regioni, Aziende di trasporto) per individuare soluzioni idonee a contenere gli impatti che la ripresa poteva avere sui territori ove sono presenti le unità produttive Fincantieri, a cominciare dai sistemi di trasporto, in coerenza con la politica e gli obiettivi di sostenibilità che l'Azienda si è prefissata di perseguire.

Dal punto di vista della comunicazione - con l'obiettivo di dare la massima diffusione delle misure predisposte - sono state effettuate costanti informative a livello di singola sede e, inoltre, per facilitare la comunicazione e l'accesso agli aggiornamenti provenienti dalle fonti ufficiali, tutte le comunicazioni sono state pubblicate sulla intranet aziendale.

A supporto dei dipendenti è stato anche istituito un **numero telefonico costantemente operativo** e un **indirizzo mail dedicato** per rivolgere quesiti inerenti la tematica COVID-19.

Un momento estremamente delicato dunque, che l'Azienda ha affrontato, con grande determinazione, cercando di anticipare le principali problematiche attraverso una differente organizzazione delle attività produttive, una rigorosa applicazione delle misure di contrasto e l'adozione di nuovi strumenti per una gestione più flessibile della prestazione lavorativa.

Ad oggi l'Azienda è tornata ai livelli produttivi pre-COVID e questo è il risultato di una brillante strategia che ha consentito di superare una delle fasi più drammatiche dell'economia mondiale.

Valeria Piccari

ADAPT Junior Fellow

 @PiccariValeria