



Guida pratica per una ripresa all'insegna della sicurezza: Best Practices per le organizzazioni

Introduzione

Attualmente numerose organizzazioni si trovano a un bivio cruciale: stanno attraversando una fase di passaggio graduale dal lavoro a distanza alla ripresa delle operazioni, supportando i propri dipendenti nel ritorno al luogo di lavoro, e tutto questo nel rispetto dei requisiti della nuova economia basata sul distanziamento fisico.

In risposta all'emergenza sanitaria globale più grave a memoria d'uomo, e al fine di contrastarne gli effetti sulle economie di tutto il mondo, [ad aprile 2020 il settore dei servizi per le Risorse Umane ha formato un'Alleanza esclusiva](#). Ciò che è cominciato come un'iniziativa globale, capitanata dalle tre aziende più grandi del mondo nel settore HR (Randstad NV, The Adecco Group e Manpower Group), si è evoluto in un movimento sostenuto da Recruit, ASA, WEC e altre realtà.

In qualità di maggior datore di lavoro del settore privato ed esperto di mercato del lavoro, gli attori del settore HR sono all'opera per facilitare una ripresa agevole delle attività aziendali in tutto il mondo condividendo le competenze dei professionisti HR e proponendo soluzioni concrete dedicate ai luoghi di lavoro. Tutto questo è coadiuvato da una conoscenza senza eguali in fatto di pianificazione della forza lavoro in numerosi settori.

Grazie alla sua ultima ricerca, l'Alleanza ha sviluppato una base di conoscenza e una sorgente di best practice che intende condividere gratuitamente come bene della collettività. L'obiettivo è consentire alle organizzazioni di ogni tipo e dimensione di usufruire di questa indagine per individuare e applicare le pratiche che permetteranno loro di rimettersi in attività in maniera sicura e produttiva.

Datori di lavoro, sindacati e ONG vengono invitati a collaborare a quest'impresa, e al tempo stesso l'Alleanza chiede ai governi di sostenere, favorire e appoggiare questi sforzi.

Le aziende e le persone che lavorano per esse saranno le prime a beneficiare dell'adozione rapida e diffusa di queste soluzioni. Confidiamo, inoltre, che quest'orientamento contribuirà ad ampliare la capacità di recupero delle economie e, in fase di ritorno al lavoro, potrebbe giocare un ruolo nel rafforzare la società nel suo complesso.

Principali risultati della ricerca sul ritorno al lavoro

Nella sua prima iniziativa, l'Alleanza ha condotto una ricerca su cinque settori in 13 Paesi, interessandosi a iniziative ben precise in materia di salute, sicurezza e benessere volte a supportare la ripresa delle attività aziendali e commerciali. Le scoperte più importanti comprendono:

- Necessità di **sviluppare o aggiornare i protocolli igienico-sanitari**, affinché rispecchino la nuova realtà dell'economia basata sul distanziamento fisico
 - **sviluppo e comunicazione chiara dei protocolli** fondamentali in materia di salute e benessere per consentire ai colleghi di ritornare sul luogo di lavoro senza timore e in totale sicurezza.
- La maggior parte delle misure igienico-sanitarie vigenti sul luogo di lavoro individuate dalla ricerca sono **applicabili in tutti i settori e in ogni Paese**
 - nello specifico, l'analisi ha individuato **oltre 400 misure relative ai luoghi di lavoro**, 300 delle quali vengono replicate in vari settori e Paesi. Delle 100 rimanenti, 88 sono applicabili a tutti i settori, mentre 66 a tutti i Paesi.
- I governi hanno imposto **oltre 90 misure per favorire il distanziamento fisico**, nonché l'individuazione e il controllo delle malattie
 - la maggior parte delle aziende dovrà implementare un insieme di misure fisiche, amministrative e organizzative per **garantire la sicurezza delle operazioni**.
- Presupposti per il successo: cooperazione senza eguali tra i vari gruppi di soggetti interessati, per **preparare le aziende alla 'normalità temporanea'** e per redigere, approvare e applicare i protocolli; un approccio basato sul rischio nonché un piano agile e reattivo per l'adeguamento ai mutamenti dei regolamenti governativi; infine, una condivisione ampia e rapida delle best practice individuate.

* Vedi Box 1

Individuazione e condivisione delle buone pratiche per il ritorno al lavoro

La presente guida pratica è concepita come riassunto dell'ampia guida tecnica stilata dall'Alleanza per supportare la ripresa delle aziende e la continuità operativa in tutto il mondo.

Aziende, rappresentanti dei dipendenti e altri soggetti interessati hanno accesso [al set completo di misure e best practice individuate dalla ricerca](#). Qui si trovano, suddivise per settore e Paese, le pratiche da esaminare e implementare rapidamente, tenendo a mente che molte di queste misure sono attuabili in vari settori e Paesi.

I Paesi/le regioni esaminati/e sono Belgio, Francia, Germania, Italia, Giappone, Paesi Bassi, Spagna, Svizzera, Regno Unito e l'area nordica (Norvegia, Svezia, Danimarca e Finlandia). I settori esaminati sono Trasporti e Logistica, Automotive, Produzione e Scienze Sociali, Edilizia e Alimentare.

Creare un piano d'azione per la ripresa sicura del lavoro in una situazione di 'normalità temporanea'

Agli alti livelli, le organizzazioni trarranno vantaggio da un periodo di pianificazione e analisi sistematica, con la certezza che il ritorno al lavoro in sicurezza risolve il maggior numero possibile di problematiche prevedibili prima della ripresa delle attività sul territorio. La pianificazione si dividerà in tre fasi:

individuazione e controllo dei rischi; valutazione e sviluppo di un calendario e di un piano per il ritorno al lavoro; infine, implementazione, misurazione, valutazione e circuito di feedback. Il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, specialmente delle persone che lavorano in azienda, rappresenta il "filo di Arianna" che collega tutte le attività ed è un passaggio essenziale per un ritorno positivo sul luogo di lavoro.

In termini di **individuazione e controllo dei rischi**, per prima cosa le organizzazioni devono classificare i rischi per la salute che sono in grado di eliminare, come azzerare le possibilità di trasmissione del virus sul luogo di lavoro tramite lo "smart working". Altri rischi possono essere controllati sostituendo il processo per ridurre il pericolo, adottando controlli tecnici, controlli amministrativi o comportamentali (es. cambiare

il modo di lavorare delle persone per agevolare il distanziamento fisico) e fornendo dispositivi di protezione individuali. Molti rischi possono richiedere più di un tipo di controllo

Il calendario e il piano per il ritorno al lavoro devono:

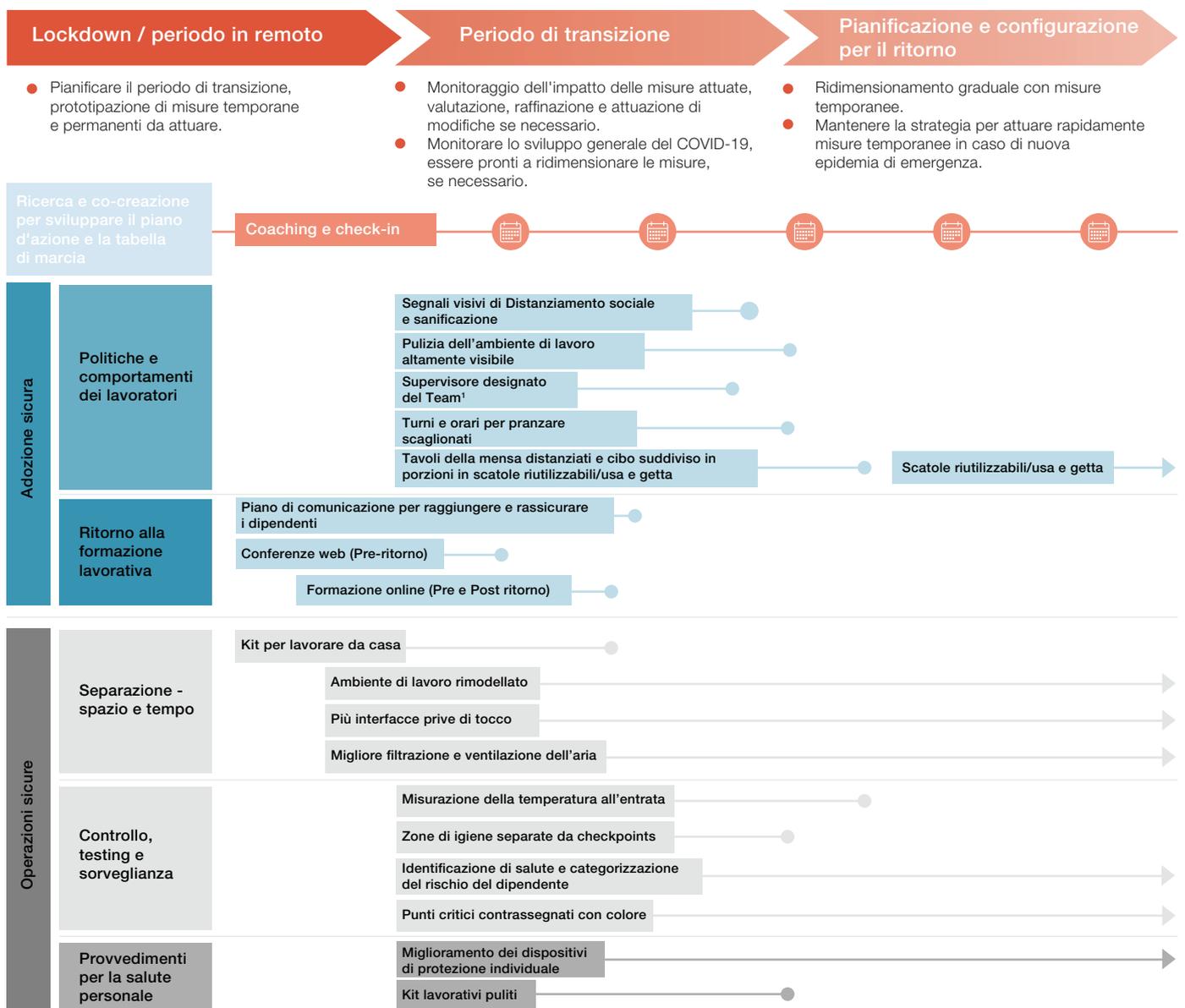
- In via prioritaria, coinvolgere i colleghi e i loro rappresentanti nella pianificazione del ritorno al lavoro. Questo implica il riconoscimento del fatto che i colleghi potrebbero essere riluttanti a tornare alla propria attività dopo settimane di lockdown forzato, a meno che non ritengano affidabili le misure a tutela della salute adottate sul luogo di lavoro.
- Valutare le operazioni "com'erano" e "come sono", ossia il modus operandi prima del e durante il lockdown, individuando eventuali lacune con riferimento all'economia basata sul distanziamento fisico in un periodo di 'normalità temporanea'.
- Confrontare le best practice dei vari settori e delle varie aziende; adottare misure efficaci per colmare le lacune all'interno dell'azienda.
- Avvalersi delle informazioni ottenute e delle best practice al fine di sviluppare un calendario per il ritorno al lavoro in sicurezza.
- Concordare con tutte le parti coinvolte un approccio congiunto sul distanziamento e sulle modalità di lavoro, oltre a presentare proposte di modifiche fisiche ai locali aziendali.
- Insegnare ai responsabili e ai loro team come applicare i protocolli in materia di "ritorno al lavoro" così come di "salute e igiene"; adottare una comunicazione frequente e ad ampio spettro.

La fase finale prevede implementazione, misurazione e valutazione, nonché un circuito di feedback:

- Una volta raggiunto un accordo sul piano e un calendario chiaro, l'implementazione riuscirà meglio se vi sarà uno sforzo congiunto di tutta l'organizzazione, con un coinvolgimento elevato a tutti i livelli.
- Proprio come la pianificazione, anche l'implementazione richiede un impegno condiviso. Agevolare la cooperazione tra i soggetti interessati interni e i reparti al fine, ad esempio, di sviluppare controlli tecnici (es. realizzazione di barriere fisiche) da implementare in sinergia con i controlli amministrativi (es. variazioni di turni e orari di lavoro).
- Misurare e valutare l'efficacia dei controlli e programmare sessioni regolari per raccogliere dai colleghi input relativi a suggerimenti di miglioramento. Implementare le correzioni necessarie.
- Sostenere il percorso: valutare costantemente se le misure sono idonee allo scopo e se possono essere rapidamente corrette in caso di inasprimento o allentamento delle normative in materia di distanziamento fisico e pandemia.

Esempio di percorso per implementare il piano d'azione "Tornare a lavorare in sicurezza"

Esempio illustrativo



1. Per garantire il mantenimento di nuovi standard di igiene e per fornire ai lavoratori una voce nel mantenimento di questi standard
Fonte: articolo McKinsey: Europe needs to prepare now to get back to work - safety, team analysis and press search

Guida pratica e best practice

Nella prima fase, quella in cui le organizzazioni dispongono di un meccanismo sanitario e di sicurezza, le aziende giocheranno un ruolo essenziale nell'adeguamento delle misure esistenti in materia di salute e benessere (e nella definizione di nuovi controlli), per affrontare le sfide emergenti correlate al COVID-19. Ora più che mai è importante una collaborazione precoce tra le alte sfere dirigenziali e gli specialisti allo scopo di informare questi ultimi sugli obiettivi, sulla strategia e sul calendario di riapertura dell'azienda. In questo modo, le iniziative commerciali e sanitarie sono congiunte e coordinate.

In assenza di un meccanismo sanitario e di sicurezza, la seguente guida aiuterà i responsabili a esaminare le problematiche principali. I suddetti responsabili possono essere certi che molte delle misure illustrate di seguito, concepite per contrastare la diffusione del COVID-19 sul luogo di lavoro, sono idonee allo scopo. Molte delle attività continuano a costituire la base della reazione alla pandemia nelle aziende chiave a cui è stato consentito di proseguire le attività durante l'epidemia iniziale e il lockdown.

Allontanare il rischio sanitario sul luogo di lavoro. Laddove lo smart working si è dimostrato possibile, efficace e produttivo, le organizzazioni dovrebbero prendere in considerazione l'idea di estendere questo approccio per alleggerire le pressioni sui trasporti e sui servizi, come pure per stimolare l'impatto sociale nelle comunità in cui altre aziende potrebbero richiedere maggiormente il lavoro in loco. È probabile che lo smart working diventerà parte della normalità temporanea, subordinato a considerazioni in materia di sicurezza informatica e coinvolgimento dei dipendenti. Poiché i team lavorano da casa, è utile anche programmare incontri informali a cadenza regolare con i colleghi per tenere il loro benessere sotto controllo e ottenere il loro feedback, piuttosto che limitarsi a pianificare una sequenza di riunioni di lavoro formali. Questo non riprodurrà l'effetto "la mia porta è sempre aperta" né l'atmosfera amichevole dell'area relax, tuttavia lo sforzo verrà apprezzato.

La comunicazione interna ed esterna riveste un'importanza cruciale. Di regola le persone sono "avide" di informazioni e consigli, pertanto è meglio comunicare troppo piuttosto che troppo poco. È bene scegliere i canali e gli strumenti più appropriati per comunicare su tematiche relative alla salute, trattare le aspettative comportamentali e informare circa le normative. Le misure da comunicare spaziano dalla formazione online in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, ai poster che descrivono come lavarsi le mani e altre norme igieniche essenziali, fino a briefing di persona (mantenendo opportunamente la distanza) o in video sulle variazioni necessarie dei turni e dei team; newsletter interne incentrate sugli aggiornamenti in materia di salute, normative e regolamenti. Anche le app interattive possono giocare un ruolo come strumento e canale per le comunicazioni e il coinvolgimento durante la pandemia. Ogni primo accesso di clienti o altre terze parti presso la sede o l'ufficio deve comprendere un briefing specifico sul COVID-19 incentrato sulla salute e sulla sicurezza, dopo il quale vengono forniti DPI laddove necessario.

Fornitura di quantità sufficienti di Dispositivi di Protezione Individuale appropriati e prodotti sanitari/strutture sanitarie.

Le organizzazioni definiscono i propri standard di protezione e sono responsabili per il rispetto delle norme governative locali o nazionali, ad esempio in materia di fornitura dei DPI e procedure di sanificazione adeguati prima di riprendere le attività. Questi prodotti sono estremamente richiesti e di norma, specialmente per i DPI, si tratta di "beni di consumo" monouso, perciò l'azienda dovrà garantire una fornitura continua di tali dispositivi. Integrare l'igiene e il benessere nel programma giornaliero favorendo pause per il lavaggio delle mani e, dato che le nuove regole potrebbero essere percepite come "onnipervasive", organizzare momenti in cui permettere alle persone di recarsi all'aperto e respirare aria fresca. Le persone che lavorano fuori sede devono avere accesso a DPI, bagni e strutture igieniche adeguati e ben tenuti.

Distanziamento fisico. Stabilire e applicare una regola di distanziamento fisico nel rispetto dei requisiti governativi. Favorire il rispetto delle norme tramite comunicazioni (come illustrato sopra) e marcatori fisici su pavimenti, muri, aree di lavoro e segnaletica nei passaggi: tutto questo fungerà da promemoria per le regole in materia di distanziamento fisico. Questa soluzione è particolarmente importante nei "punti critici" come le scale e i passaggi, in cui regole chiare e (laddove possibile) una circolazione a senso unico favorirebbero il distanziamento.

Anche gli ascensori rappresentano una sfida, pertanto è bene fornire tutte le indicazioni necessarie su come utilizzarli correttamente, dando la precedenza alle persone affette da disabilità. Oltre al distanziamento fisico, anche separare le persone in termini di orari può portare al raggiungimento dello stesso obiettivo. Esistono soluzioni efficaci per eliminare gli "orari di punta", ad esempio definire pause e orari dedicati ai pasti per determinati turni o reparti, come pure limitare il tempo trascorso in mensa, ad esempio estendendo il periodo di tempo durante il quale vengono serviti i pasti. Altri strumenti potenzialmente utili a garantire il distanziamento fisico sono gli "allarmi" indossabili, i quali avvisano i lavoratori quando la loro distanza dai colleghi è inferiore a quella di sicurezza.

Barriere fisiche per ridurre l'infezione. Oltre al distanziamento, le barriere fisiche sono indispensabili per ridurre o impedire la diffusione del virus. Sono importanti quanto le altre misure per la buona riuscita delle attività aziendali, poiché riducono l'assenteismo per malattia. Tuttavia, per evitare ogni critica di anteporre gli affari alla salute, è fondamentale che un'azienda venga percepita come concentrata in primo luogo sulla prevenzione del rischio di trasmissione del virus, e solo in secondo luogo sulle questioni di natura commerciale. Per la precisione, barriere fisiche come pannelli trasparenti e aree delimitate da nastro per separare i lavoratori dai colleghi e dai clienti sono tutte soluzioni valide.

Pulizia. È importante garantire la pulizia di tutti i “punti di contatto” (maniglie delle porte, corrimano, pulsanti degli ascensori, rubinetti e aree relax), secondo un approccio schematico tramite l’adozione di un apposito scadenziario ben visibile a tutti i dipendenti. La pulizia regolare della sede infonderà nei colleghi la certezza che il loro benessere è una questione che sta molto a cuore al datore di lavoro. È consigliabile evitare di condividere penne, telefoni, postazioni di lavoro, strumenti ecc. Laddove questo non fosse possibile è necessario imporre l’utilizzo dei guanti, ad esempio nei centri di controllo delle imprese di servizi e delle grandi industrie di trasformazione dotati di schermi e tastiere centralizzati e/o distribuiti.

Monitoraggio, controllo e sorveglianza della salute. Un’azienda dovrà garantire che i suoi protocolli di monitoraggio, controllo e sorveglianza della salute siano conformi alle norme governative in materia di luogo di lavoro e privacy. Inoltre, tutte le attività di monitoraggio della salute dei dipendenti dovranno rispettare i requisiti governativi. I protocolli devono essere approvati a livello interno come pure dai rappresentanti dei lavoratori: una volta pubblicati, devono essere accessibili a tutti indipendentemente dalla loro ubicazione. Come prima fase di elaborazione del protocollo, è consigliabile che l’azienda richieda la consulenza di un medico del lavoro qualificato.

Segnalazione e controllo delle infezioni. Le aziende dovrebbero applicare e rispettare le procedure e i suggerimenti pubblicati dal governo locale o nazionale. Se durante il lavoro un dipendente viene contagiato dal COVID-19 o ne presenta i sintomi, oppure se un membro della sua famiglia viene contagiato, quasi certamente sarà necessario un determinato periodo a casa in quarantena. Lo svolgimento di appositi test può giocare un ruolo nel determinare l’idoneità al ritorno al lavoro.

Trasferte e logistica. Le aziende devono pianificare partendo dal presupposto che, per il prossimo futuro e forse anche oltre, sarà necessario ricorrere a un’organizzazione alternativa per compensare il mancato svolgimento delle trasferte. Un’azienda che invia o riceve merci tramite i corrieri o le aziende di trasporto deve inoltre elaborare protocolli complementari in sinergia con le imprese di logistica. L’obiettivo del protocollo è mantenere la massima distanza fisica tra il personale di consegna e i clienti/ il personale aziendale (es. Bluetooth o app per confermare la consegna, chiamare in anticipo per concordare i punti di scarico, conferma via e-mail di un’aggiunta alle consuete informazioni

di consegna). Occorre, inoltre, definire forme accettabili di trasporto dello staff essenziale da, verso e durante il lavoro. Questo comporta alcune implicazioni, tra cui viaggiare in auto da soli e utilizzare biciclette oppure navette aziendali con un numero ridotto di passeggeri.

Continuità aziendale. Le organizzazioni devono non solo mantenere un approccio multi-disciplinare collettivo alla gestione della continuità aziendale giornaliera e mensile, ma anche aggiornare i piani di contingenza per il funzionamento sicuro ed efficiente del luogo di lavoro considerando l’evoluzione della minaccia del COVID-19. Il team si concentrerà soprattutto su come mantenere attive le operazioni aziendali individuando e gestendo le problematiche che potrebbero bloccare l’azienda. Un eventuale blocco può essere causato da un’interruzione della fornitura di DPI, risolvibile mantenendo una riserva ragionevole di tali dispositivi. Le assenze per malattia potrebbero essere un’altra minaccia alla continuità aziendale, un problema che può essere previsto e risolto formando più di un membro del team a svolgere un ruolo essenziale. In questo contesto, un “dipendente chiave” può essere un addetto alle pulizie, un receptionist (segretario) o una guardia di sicurezza, la cui assenza potrebbe bloccare o ritardare le operazioni aziendali. Nel complesso, il team deve essere costantemente attento a eventuali ripristini del lockdown, e quindi pronto ad attuare piani di migrazione per fronteggiare picchi di infezione futuri.

Il ruolo della gestione e della leadership. I leader più alti nella gerarchia di un’azienda devono gestire la risposta alla pandemia e guidare i dipendenti dalla prima linea. Delegare l’esecuzione del piano agli addetti a salute e sicurezza senza sostenerli in maniera visibile e al 100% potrebbe portare al fallimento. Coinvolgere i dirigenti e comunicare la reazione aziendale alla pandemia a dipendenti, clienti e altri soggetti interessati sono aspetti la cui importanza non deve essere sottovalutata. In questa fase, i dirigenti devono impostare il tono dalla vetta, illustrare chiaramente le proprie aspettative in materia di comportamento, rispetto della distanza fisica, igiene e altre tematiche cruciali per la prevenzione delle malattie. Devono comunicare in modo chiaro e con regolarità ma soprattutto dare l’esempio, indossando i DPI corretti, rispettando la distanza fisica, lavorando da remoto laddove possibile e attenendosi ad altri protocolli igienico-sanitari.

Riepilogo

Mentre i governi definiscono i presupposti a livello nazionale per l’allentamento progressivo del lockdown, ci si aspetta che le aziende, il loro personale, i collaboratori esterni, i rappresentanti dei dipendenti, gli esperti in materia di salute e sicurezza e le autorità mettano in campo protocolli pratici volti a sostenere la riapertura in sicurezza delle aziende e delle economie di tutto il mondo.

La transizione dalla reazione salvavita alla rinascita dell’economia è rapida, dinamica e senza precedenti. Questa guida ha quindi lo scopo di condividere le lezioni già apprese e di fornire un approccio pratico alla gestione di una ripartenza sostenibile per le imprese di tutto il mondo.

Casi di studio di best practice

Reazioni dei vari Paesi al COVID-19

Olanda: sviluppo di protocolli

- Sono stati sviluppati protocolli operativi orientati alla sicurezza per 50 settori tramite una collaborazione tra associazioni industriali, aziende e governo.
- Con la coordinazione della Federazione dei datori di lavoro, i settori stessi hanno sviluppato i protocolli e li hanno inviati al Ministero dell'Economia per l'approvazione, sotto la guida del Dipartimento per la Salute Pubblica.
- Un membro dell'Alleanza (Randstad) ha fornito assistenza e consulenza in materia di sviluppo dei protocolli e coordinazione.
- Datori di lavoro e sindacati hanno riunito le parti e fornito assistenza ai settori.

Corea del Sud: test e tracciamento

- Il governo ha approntato un programma di test e tracciamento precoce e completo, esteso a tutto il territorio nazionale.
- Non è stato imposto alcun lockdown né l'obbligo di rimanere a casa.
- Il rapporto del 5 maggio 2020 parla di 10.804 casi confermati, di cui 254 pazienti deceduti. Percentuale: 5 decessi per ogni milione di persone.
- Attivazione rapida di piani per la gestione della crisi sviluppati sulla base di esperienze con precedenti epidemie di infezioni respiratorie (SARS e MERS).
- Risposta integrata da parte dei governi locali, regionali e nazionale.
- Il settore delle imprese è uno delle principali parti interessate nello svolgimento di test, nella tracciabilità, nel blocco delle singole postazioni di lavoro e nella garanzia di conformità alle misure di quarantena da parte dei colleghi di lavoro.
- Comunicazione aperta, onesta, regolare e chiara con il pubblico circa la reazione al COVID-19.

Italia: lockdown e ritorno graduale alla normalità temporanea

- Il 9 marzo, quando il nuovo virus aveva già mietuto oltre 460 vittime, il governo ha annunciato il lockdown su tutto il territorio nazionale.
- Due settimane più tardi, il Presidente del Consiglio Giuseppe Conte ha annunciato la chiusura di tutte le attività non essenziali, ivi comprese la produzione di automobili, abbigliamento e arredamento.
- Il rapporto del 5 maggio 2020 parla di 211.938 casi confermati, di cui 29.079 decessi. Percentuale: 481 decessi per ogni milione di persone.
- A inizio maggio, dopo quasi due mesi il governo ha parzialmente allentato il lockdown, e 4,5 milioni di persone sono tornate al lavoro.
- I primi a riprendere sono stati il settore edile, il commercio all'ingrosso e determinate imprese di produzione, insieme ai ristoranti (ma solo con l'asporto).
- Il settore del commercio al dettaglio riaprirà il 18 maggio mentre i ristoranti riapriranno completamente il 1 giugno, attuando regole sul distanziamento fisico e limitando l'occupazione dei tavoli a solo il 30% della capacità.
- Il governo sta monitorando l'efficacia dell'allentamento graduale del lockdown, avvertendo circa l'eventualità di ripristinarlo in caso di una nuova ondata di contagi.

DISCLAIMER: Il presente documento è un riepilogo delle disposizioni di rilievo che riteniamo essere state implementate, ma non sono state verificate da soggetti indipendenti. In fase di implementazione del contenuto occorre prestare attenzione caso per caso, al fine di garantire il rispetto di tutte le leggi e le normative applicabili così come delle linee guida governative (locali).

Fonti dei dati sui casi di COVID-19 e sui decessi dei vari Paesi: Centro europeo per la prevenzione e il controllo delle malattie, data accesso 6 maggio 2020.

Settore dei servizi alimentari: esempi di reazioni al COVID -19

Prendersi cura della forza lavoro, mantenere la continuità aziendale

- È stata attuata una serie di misure volte, ad esempio, a controllare e garantire il trasporto da e verso il lavoro nonché l'accesso al luogo di lavoro, l'attuazione della politica in materia di salute e benessere, la fornitura e l'uso di DPI, il distanziamento fisico e le barriere, gli strumenti per evitare il contatto, la pulizia, la ventilazione e il rafforzamento della necessità di lavarsi le mani.
- Nel contesto di una caffetteria, al personale viene insegnato come agevolare il distanziamento fisico da e tra i clienti, nonché come gestire il flusso e il numero massimo di persone all'interno della struttura.
- Nel contesto della consegna a domicilio di alimenti, alcune aziende rilevano ogni giorno la temperatura corporea del personale di consegna, al quale forniscono DPI adeguati e istruzioni operative, ad esempio effettuare consegne a bordo marciapiede per evitare il contatto con i clienti.
- Canali e strumenti per la comunicazione bidirezionale, utilizzati per informare i dipendenti circa le politiche e i promemoria sui protocolli. Detti canali e strumenti vengono inoltre utilizzati per raccogliere input dai colleghi i quali, ad esempio, durante il lavoro quotidiano potrebbero essersi trovati in situazioni nuove e sarebbero felici di ricevere istruzioni su come affrontarle.

Passi successivi

Il settore dei servizi HR sta lanciando una call to action per raggiungere tutte le parti interessate e invitarle a dare il giusto contributo. Per iniziare, le aziende promotrici di questa alleanza chiederanno ad altre aziende del settore di unirsi alla squadra. Datori di lavoro, sindacati e ONG sono invitati a collaborare. Allo stesso tempo, l'alleanza si rivolge ai governi perché supportino e promuovano questo impegno.

L'obiettivo iniziale riguarderà le aziende di cinque settori in dieci paesi e la coalizione si coordinerà con le parti interessate per ogni paese nelle prossime settimane.

Settori:	Paesi:
Trasporti & logistica	Belgio
Automotive	Francia
Manufacturing & Life Sciences	Germania
Costruzioni	Italia
Food	Giappone
	Olanda
	Paesi Scandinavi; Norvegia, Svezia, Finlandia e Danimarca
	Spagna
	Regno Unito
	Stati Uniti

Maggiori informazioni

Su come aderire a questa iniziativa:

Randstad NV

Robbin Brugman
robbin.brugman@randstad.com

Adecco Group

Stephan Howeg
Stephan.Howeg@adeccogroup.com

ManpowerGroup

Tomas Chamorro Premuzic
tomas.chamorroremuzic@manpowergroup.com

Sulle attività di public affairs

:

Randstad NV

Annemarie Muntz
annemarie.muntz@randstad.com

Adecco Group

Bettina Schaller
bettina.schaller@adeccogroup.com

ManpowerGroup

Hans Leentjes
hans.leentjes@manpowergroup.com

Relazioni media ed Ufficio stampa:

Randstad NV

corporate.communications@randstad.com

Adecco Group

media@adeccogroup.com

ManpowerGroup

emma.almond@manpowergroup.com