

I COLORI DELLA SICUREZZA



NUMERO 13 - GIUGNO 2020

“SARS-COV-2 E COVID-19” PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

COLLANA UILTEC SSL
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

A CURA DI

Paolo Baroncini
Esperto Salute e Sicurezza sul Lavoro Uiltec

CON IL CONTRIBUTO DI

Marco Lupi
*Responsabile Salute e Sicurezza Ambiente
Uiltec Nazionale*

GRAFICA E IMPAGINAZIONE

Filippo Nisi
Uiltec Nazionale



Uiltec Nazionale
Via Po, 162 - 00198 - Roma
www.uiltec.it - segreteria.nazionale@uiltec.it

“Valutazione dei Rischi” “Protocollo Condiviso”



Sommario

| | |
|---|-----------|
| La Normativa di riferimento | 4 |
| Rapida cronistoria di un'emergenza nazionale e internazionale | 4 |
| Le conseguenze penali relative ai decreti d'urgenza | 5 |
| Indicazioni internazionali..... | 5 |
| Le libertà individuali ai tempi del virus | 6 |
| Le indicazioni penali per le aziende e attività produttive | 6 |
| La Valutazione dei Rischi, l'aspetto normativo parallelo | 8 |
| Misure igienico-sanitarie | 10 |
| Decalogo sul Coronavirus | 10 |
| Il protocollo condiviso | 11 |
| Introduzione..... | 11 |
| Il Protocollo condiviso di regolamentazione | 12 |
| 1-Informazione..... | 13 |
| 2-Modalità di ingresso in azienda | 13 |
| 3-Modalità di accesso dei fornitori esterni | 14 |
| 4-Pulizia e sanificazione in azienda | 15 |
| 5-Precauzioni igieniche personali..... | 15 |
| 6-Dispositivi di protezione individuale | 15 |
| 7. Gestione spazi comuni | 16 |
| 8-Organizzazione aziendale | 16 |
| 9-Gestione entrata e uscita dei dipendenti | 17 |
| 10-Spostamenti interni, riunioni, eventi interni e formazione | 17 |
| 11-Gestione di una persona sintomatica in azienda | 18 |
| 12-Sorveglianza sanitaria/Medico Competente/RLS..... | 18 |
| 13-Aggiornamento del protocollo di regolamentazione | 19 |
| Conclusioni | 19 |
| Il percorso grafico del Protocollo | 20 |

La Normativa di riferimento

Rapida cronistoria di un'emergenza nazionale e internazionale

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), il 9 gennaio 2020 comunicava al mondo la scoperta, da parte delle autorità sanitarie cinesi, di un virus mai identificato prima nell'uomo, con un alto grado di letalità ed una grande facilità di diffusione, inizialmente identificato con la sigla "2019-nCoV" (da "2019-newCoronaVirus") che causava una nuova grave malattia polmonare, a sua volta identificata con "COVID-2019" (da "COronaVirusDisease-2019").

- Il 31 gennaio 2020, il Consiglio dei Ministri del Governo italiano deliberava lo "stato di emergenza nazionale", situazione prevista e disciplinata dal Codice della protezione civile all'articolo 24 del D. Lgs. n. 1 del 2018. In particolare, con questo provvedimento il Governo deliberava, per la durata di sei mesi, lo "stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili" prevedendo, in base al successivo articolo 25, la possibilità di intervenire a mezzo di ordinanze emanate dal Dipartimento della protezione civile, in deroga a ogni disposizione vigente e nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento giuridico. Ovvero, sin da quel momento la situazione veniva inquadrata nel novero degli eventi emergenziali di cui all'articolo 7, lettera c) dello stesso decreto 1/2018, ossia tra le "emergenze di rilievo nazionale connesse con eventi calamitosi di origine naturale o derivanti dall'attività dell'uomo che in ragione della loro intensità o estensione debbono, con immediatezza d'intervento, essere fronteggiate con mezzi e poteri straordinari da impiegare durante limitati e predefiniti periodi di tempo ai sensi dell'articolo 24"¹.

- Nella fase immediatamente successiva si susseguivano una serie di ordinanze, da parte di enti locali delle zone prossime ai primi focolai di contagio, (ad esempio in data 21 febbraio, il Comune di Codogno). Tali provvedimenti si basano sulle disposizioni dell'articolo 50 del D. Lgs. n. 267 del 2000 (Testo unico sugli enti locali), dove si prevede il potere del sindaco di emanare ordinanze contingibili e urgenti e, nel caso in cui l'emergenza superi il territorio comunale, ai sensi dell'articolo 117, terzo comma, della Costituzione, allargabili "allo Stato o alle Regioni secondo la dimensione dell'emergenza e dell'eventuale interessamento di più ambiti territoriali regionali. A tale proposito, l'articolo 32 della legge n. 833 del 1978, istitutiva del Servizio Sanitario Nazionale, prevede che il Ministro della sanità possa emettere "ordinanze [...] in materia di igiene e sanità pubblica [...] con efficacia estesa all'intero territorio nazionale o a parte di esso comprendente più regioni", e al Presidente della Giunta regionale, con efficacia limitata al territorio regionale o una sua parte.

- Visto l'aggravarsi della situazione, il 23 febbraio 2020 interveniva il Governo con il decreto-legge n. 6, recante "misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19" e seguito una lunga serie di decreti governativi di attuazione, sino ad arrivare al DPCM 9 marzo 2020. Si tratta di un provvedimento di assoluto rilievo, in quanto prevede che le misure di contenimento del contagio stabilite in precedenza per la regione Lombardia e le quattordici province della cosiddetta "zona rossa" si applichino all'intero territorio nazionale fino al 3 aprile 2020.

1 - Vedi G. Battarino, "Decreto-legge 'COVID-19', sistemi di risposta all'emergenza, equilibrio costituzionale", in http://www.questionegiustizia.it/articolo/decreto-legge-covid-19-sistemi-di-risposta-all-emergenza-equilibrio-costituzionale_01-03-2020.php.

A questo decreto, segue il **DPCM 11 marzo 2020**, settimo in venti giorni, contenente un ulteriore inasprimento delle misure fin allora adottate su, per esempio, attività commerciali, bar e ristoranti, servizi alla persona, trasporti pubblici, lavoro pubblico e attività produttive e professionali.

Le conseguenze penali relative ai decreti d'urgenza

La **violazione**, o **"mancato rispetto"**, dei **decreti emergenziali e d'urgenza**, può comportare, a seconda dei casi, l'applicazione di **norme incriminatrici**² dove, per esempio, ai sensi dell'**articolo 650 codice penale (c.p.)**, è previsto l'**arresto fino a tre mesi** o con l'**ammenda fino a euro 206**, se il fatto non costituisce un più grave reato.

Questo articolo era riportato nei diversi moduli di **"autocertificazione"** o **"autodichiarazione"** ai sensi degli **articoli 46 e 47 DPR n. 445 del 2000**. La **veridicità** di tali dichiarazioni è suscettibile di verifica, anche **"ex post"**³ pertanto, chi ha dichiarato il falso potrà andare incontro alle conseguenze previste dall'**articolo 483 c.p.** (**"Falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico"**), che punisce con la **reclusione fino a due anni**.

Un altro articolo d'interesse è il **438 c.p.**, (**"Epidemia"**), che **punisce con l'ergastolo** **"chiunque cagiona un'epidemia mediante la diffusione di germi patogeni"**. Si tratta di **reato doloso**, punibile se c'è la **coscienza e volontà di diffondere germi patogeni**, in modo da provocare un evento definibile come **"epidemia"**.

Il **codice penale** prevede anche la **fattispecie colposa** dell'**articolo 452 ("Delitti colposi contro la salute pubblica")**, stabilendo:

- a) la **reclusione da tre a dodici anni** se dal fatto deriva la **morte di più persone**;
- b) la **reclusione da uno a cinque anni**, per il solo fatto di aver **colposamente diffuso l'epidemia**.

Su questo, è interessante citare la **sentenza della Cassazione Penale, sez. IV, n. 9133 del 2018**, che indica come la **nozione di "epidemia"** sul **piano giuridico** deve **intendersi più ristretta e circoscritta rispetto all'omologo concetto elaborato in campo medico**. In con la locuzione **"mediante la diffusione di germi patogeni"** ha voluto circoscrivere la punibilità alla **propagazione, volontaria o colposa, di germi patogeni** anche di chi, pur **consapevole di essere contagiato**, se ne vada in giro **incurante delle prescrizioni e dei divieti** (la valutazione dipenderà, evidentemente, dalle concrete modalità del suo comportamento).

Infine, c'è la possibilità di configurare anche un'ulteriore fattispecie di reato, prevista all'articolo 260 del **Testo unico leggi sanitarie (RD n. 1265 del 1934)**, che punisce con l'**arresto fino a sei mesi** chiunque **non osservi un ordine legalmente dato per impedire l'invasione o la diffusione di una malattia infettiva dell'uomo**, anche concorrendo con quelli previsti agli **articoli 438 e 452 c.p.**, prima citati.

Indicazioni internazionali

² - Vedi A. Scarcella, *Emergenza Coronavirus: conseguenze penali in caso di trasgressione alle regole dettate dal Governo*, in Utet Pluris, 10.3.2020.

³ - Ex post (facto) è un'espressione latina che significa "dopo il fatto" cioè "a posteriori".

Secondo l'OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità), una **pandemia** è la **diffusione in tutto il mondo** di una **nuova malattia** coinvolgendo almeno due continenti.

Il **parametro decisivo** perché venga dichiarata una pandemia, **non è la gravità**, bensì la **facilità** di diffusione della malattia.

La **dichiarazione di pandemia** implica che **ogni Paese** metta a punto un **Piano pandemico** e che lo **aggiorni costantemente** sulla base delle **linee guida** dell'Oms stessa.

Le libertà individuali ai tempi del virus

Le misure sopra descritte vanno ad incidere pesantemente su **libertà** e **diritti fondamentali** garantiti dalla **nostra Costituzione**, come ad esempio la **libertà di circolazione (articolo 16)**, la **libertà di riunione (articolo 17)**, il diritto all'istruzione, e molti altri aspetti collegabili però, va considerato che lo stato di **emergenza sanitaria** è stato **dichiarato** sia dalle **autorità italiane**, sia dall'**Organizzazione Mondiale della Sanità.**, imponendo, interventi straordinari e urgenti.

Nello specifico, ad esempio, in tema di "**libertà di circolazione**" è la stessa **Costituzione**, all'**articolo 16**, a prevedere espressamente che questa possa essere limitata "per **motivi di sanità** o di **sicurezza**".

Anche l'**articolo 17** prevede che la "**libertà di riunione**" possa essere vietata per "comprovati motivi di **sicurezza** e di **incolumità pubblica**". Questo anche in considerazione che l'**articolo 32** della stessa **Costituzione** stabilisce che la **salute** sia **tutelata** non solo come "**fondamentale diritto dell'individuo**" ma anche come "**interesse della collettività**", il che autorizza misure atte a tutelare tale interesse collettivo.

Si può menzionare anche l'**articolo 120** della **Costituzione**, ove si prevede espressamente che il **Governo centrale** possa "**sostituirsi**" a **Regioni, Province e Comuni** in caso di "**pericolo grave** per l'**incolumità** e la **sicurezza pubblica**"⁴.

Comunque, in considerazione della **fitta emanazione della decretazione d'emergenza**, a cui si è assistito, si può ritenere che le misure nel tempo emanate nel loro concreto divenire, secondo l'evoluzione del contagio, siano **dotate di "copertura" costituzionale**, sia sul **piano formale** (tutti i vari DPCM trovano la **loro fonte legittimante in un atto avente forza e valore di legge**) sia sul piano **sostanziale**, però alla condizione che tali misure abbiano una **precisa scadenza**, ovvero che **siano giustificati** solamente fino a quando la **situazione rimanga emergenziale**. È chiaro, però, che l'efficacia di queste misure rispetto agli obiettivi perseguiti **dipenderà in modo determinante dai nostri comportamenti individuali**, osservando queste prescrizioni sui nostri luoghi di vita e di lavoro in modo spontaneo e ordinato, così impedendo che siano adottate misure ancor più stringenti e repressive.

Le indicazioni penali per le aziende e attività produttive

Per le **attività produttive** e **commerciali** in attività, i vari **decreti** prevedono espressamente come, la **violazione delle norme di precauzione** o di **prevenzione dal contagio del virus SARS-Cov-2**, possa

⁴ - Vedi l'intervista al prof. Gaetano Azzariti in "La Repubblica" dell'8.3.2020, dal titolo "Le misure sono costituzionali a patto che siano a tempo determinato". Primi approfondimenti in A. Candido, "Poteri normativi del Governo e libertà di circolazione al tempo del COVID-19", in Forum Quad. Cost., 10.3.2020

comportare **reato/illecito penale** ⁵, più o meno **volontario, colposo, preterintenzionale o doloso** ⁶, a cui sottendono pene **amministrative, o arresto o la chiusura dell'esercizio o dell'attività**.

In questo senso, le misure contenute **nei vari DPCM sopra citati**, invitano i **datori di lavoro a promuovere la fruizione di periodi di congedo ordinario o ferie** per i **loro dipendenti** oppure, qualora possibile, a **ricorrere a modalità di telelavoro o lavoro agile** (a casa o a distanza).

In caso di impossibilità, il **datore** dovrà **assicurare**, rispetto a quei **dipendenti** la cui **presenza sul luogo di lavoro è ritenuta necessaria**, il **rispetto delle cautele e precauzioni** tese a **garantire la salute degli stessi**, (questo vale non soltanto per i **luoghi di lavoro** ma anche per il **tragitto casa-lavoro**).

Qualora ciò non avvenga, in caso di danno alla salute del lavoratore il **datore** potrà **incorrere in responsabilità** di tipo **civile e penale**, potendosi ad esempio **ipotizzare il reato di lesioni/omicidio colposo** commesso con **violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**.

Non si dimentichi che **l'imprenditore** ha il **dovere primario** di **garantire la tutela della salute dei propri dipendenti**. In termini generali, **l'articolo 2087 del codice civile** prevede che **"l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"** e questa previsione, trova una **specifico declinazione in normative specifiche**, a cominciare da quella contenuta nel **D. Lgs. 81/2008 (Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro)**. In concreto, il datore di lavoro è tenuto ad adottare **tutte le misure idonee a prevenire rischi per la salute dei lavoratori**.

Trattandosi di reati con il presupposto della **responsabilità amministrativa**, come da **D. Lgs. 231/2001, con potenziale rischio di una contestazione a carico dell'ente**, c'è l'esigenza che le aziende si dotino di **procedure interne** volte a **garantire la più idonea osservanza delle cautele poste a tutela della salute dei dipendenti** ⁷.

→ Fin qui la descrizione sommaria dell'**impalcato normativo generale nazionale** che risponde alla **normativa d'emergenza sanitaria adottata**, la quale va applicata in modo nettamente **differenziato**, ma **parallelo**, a quella relativa alla prevenzione e protezione della salute e sicurezza sul lavoro, dettata principalmente dal **Testo unico sulla salute e sicurezza del lavoro, il Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81** il quale è, in pratica, sostanzialmente basato sulla **valutazione dei rischi lavoro correlati** e la **programmazione degli interventi** tesi a **prevenire, eliminare o minimizzare tutti i rischi** in tutti i loro **aspetti e forme**.

5 - Vedi in <https://www.diritto.it/illeciti-civili-penali-amministrativi-le-differenze/> - L'illecito civile e l'illecito penale hanno finalità distinte. In estrema ratio, il primo è perseguito dall'ordinamento con l'intento di riparare il danno subito da interessi privati, il secondo, da cui deriva il processo penale, è lo Stato che accusa una persona di aver commesso un reato e questa potrebbe essere condannata alla pena della reclusione e/o al pagamento di una multa; nella causa civile, invece, l'attore (normalmente privato) chiede al Giudice civile che gli venga riconosciuto un diritto privato (contrattuale, extracontrattuale) nei confronti di una seconda persona, la quale potrebbe essere chiamata a pagare un risarcimento economico all'attore, ovvero potrebbe essere obbligato a fare un qualcosa (es. liberare un immobile).

Vedi anche <http://www.studiopenalista.it/differenza-tra-procedimento-e-processo-penale/>

6 - Vedi https://www.studiolegale-online.net/penale_04.php - Per "dolo" si intende la consapevolezza e la volontà di commettere un reato, è "preterintenzione" quando si vuole porre in essere un reato, ma le conseguenze della propria azione sono più gravi di quanto previsto e "colpa" quando manca la volontà di determinare un qualsiasi evento costituente reato, ma l'evento si verifica ugualmente per negligenza, imprudenza, imperizia o per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.

7 - Vedi F. Sbisà, "Compliance ex 231/2001: indicazioni operative per il datore dopo i provvedimenti sul Coronavirus", in Utet Pluris, 11.3.2020.

La Valutazione dei Rischi, l'aspetto normativo parallelo

Come si inquadra il nuovo Coronavirus rispetto agli obblighi di valutazione dei rischi del Datore di Lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/08 e s.m.i.

L'obbligo per il Datore di lavoro di **valutazione del rischio biologico** ricorre qualora l'**attività lavorativa comporti la possibile esposizione** a un **"agente biologico"**, ossia qualsiasi microorganismo, anche se geneticamente modificato, coltura cellulare ed endoparassita umano che **potrebbe provocare infezioni, allergie o intossicazioni**" (articoli 266 e 267 D. Lgs. 81/2008).

L'attuale **Coronavirus**, essendo un **"nuovo" virus**, ancora oggi **poco conosciuto**, che può **comportare danni anche gravi alla salute dell'uomo**, costituisce un **agente biologico** che, in quanto tale, deve essere **classificato all'interno delle 4 classi di appartenenza di tutti gli agenti biologici** potenzialmente rischiosi per l'uomo, come da **articolo 268 D. Lgs. 81/2008**.

La **classe di appartenenza**, a volte erroneamente considerata **sinonimo** di **"pericolosità"** dell'agente biologico, è una **classificazione dinamica** che tiene conto dei **vari fattori** che aiutano il Datore di Lavoro a correttamente gestire il rischio biologico per i dipendenti. I **fattori** che determinano l'**appartenenza ad una specifica classe** sono: l'**infettività**, la **patogenicità**, la **virulenza** e la **neutralizzabilità**.

Al momento della redazione del presente documento, come definito dall'**ICTV (International Committee on Taxonomy of Viruses)** la **classe di appartenenza** del **SARS-CoV-2** è, secondo l'**Allegato XLVI del D. Lgs. 81/2008**, la **classe 2** degli **agenti biologici**.

Sulla base di questa classificazione quindi possiamo analizzare come si deve comportare il **Datore di Lavoro** verso questo **agente biologico**:

- **Caso 1 - Applicabile nelle attività con esposizione professionale**, ovvero **ambienti di lavoro in cui l'esposizione al SARS-CoV-2 è specifica e dipende dalla classe di appartenenza**. Ad esempio, per l'attività svolta in **ambito sanitario**, nei **pronto soccorso**, reparti **malattie infettive**, addetti alla **sicurezza aeroportuale**, addetti **delle forze dell'ordine** in aree oggetto di focolai, addetti dei **laboratori di analisi**, e altro.

- **Caso 2 - Applicabile negli ambienti di lavoro** in cui l'**esposizione all'agente biologico è di tipo generico**, e pertanto **non rientra nell'ambiente sanitario o nel rischio specifico**. A titolo di esempio: in **ambienti industriali, civili, scuole, terziario, grande e piccola distribuzione, attività commerciali, della ristorazione, trasporti** e altro.

Nel **secondo caso**, è certo che **non è un rischio professionale** per coloro che, operando in una organizzazione aziendale, espletano una mansione **che non determina un innalzamento** dell'entità del rischio rispetto al resto della popolazione. In questo secondo caso, siamo di fronte a un **rischio esogeno**⁸ perché **non nasce all'interno dell'organizzazione aziendale, non è prevenibile dal datore di lavoro e non è legato alla mansione espletata ed alla relativa attività lavorativa**.

Quindi, il presente **"rischio di tipo biologico"** rientra nella sezione per il cosiddetto **"Rischio Biologico Generico"**, questa definizione si applica a **tutti gli agenti biologici a cui i lavoratori sono**

8 - Vedi <http://www.treccani.it/vocabolario/esogeno/> - Che proviene o nasce dal di fuori (contrapposto a endogeno)

esposti sul posto di lavoro come **nella loro normale vita privata**, e non dipende dalla classe di appartenenza.

Ovvero il **rischio biologico** collegato al **virus SARS-Cov-2**, che porta alla **malattia** denominata **COVID-19**, rientra in una **sezione “generica”** perché **non legato direttamente all’attività lavorativa** e ai **rischi della mansione**: l’esposizione a questo virus, dal punto di vista del **meccanismo di possibile contaminazione** e di **valutazione del rischio** è analogo, ad esempio, all’**esogeno rischio influenzale**. Quindi, ai fini della Valutazione dei rischi, **questo rischio**, non è collegabile specificatamente al SARS-CoV-2, ma inteso come **rischio indiretto per il personale che doveva già essere affrontato nel DVR** ove **potenzialmente presente nell’espletamento dell’attività lavorativa**: si pensi, ad esempio, al **personale addetto alla manutenzione dei sistemi di depurazione delle acque reflue** (vedasi Allegato XLIV del D. Lgs. 81/2008).

Su questi presupposti, con la **presenza, conosciuta e certa**, dell’**agente biologico SARS-CoV-2**, il **rischio va genericamente connesso alla compresenza di esseri umani sul sito di lavoro**. Per questo, il Datore di Lavoro, oltre che applicare **nuove procedure e protocolli** mirati alla **prevenzione del rischio derivato dal contagio tra persone**, deve anche approntare la **corretta formazione e informazione** ai **propri dipendenti** sulla **Gestione del Rischio Biologico Generico** collegato, anche nei riguardi dei **lavoratori in telelavoro, lavoro “agile”, trasferta o distacco** presso unità produttive con sede in aree geografiche comunque ritenute **“a rischio”** e/o con probabili **parametri valutativi diversi**.

In questo senso Le **procedure** che il **Datore di Lavoro**, mediante il **R.S.P.P.**, il **Servizio di Prevenzione e Protezione**, in collaborazione con il **Medico Competente**, e la **rappresentanza sindacale (RSU/RSA e R.L.S.)**, devono ispirarsi ai contenuti del **Protocollo condiviso con le Organizzazioni Sindacali**.

→ Pertanto, la **Valutazione del rischio di esposizione al virus SARS-CoV-2** vede impegnare ogni azienda a emanare, **seguendo le indicazioni fornite dalle Autorità Sanitarie**, una **serie di disposizioni** volte a **ridurre la possibilità di contagio per il proprio personale**, le quali sono inquadrabili nelle **prescrizioni previste dal Protocollo condiviso** dove, la sua **“piena attuazione”** (vedi premessa) è **favorita dal Governo della Repubblica Italiana**.

Questo principio deriva dal fatto che, sebbene si possa discutere sull’**applicabilità o meno delle previsioni dell’articolo 29, comma 3 del D. Lgs. 81/2008**⁹ e del **“dovere del datore di lavoro di procedere ad un aggiornamento specifico del DVR aziendale”**, è certo che, per il **contenimento del contagio**, il **datore di lavoro**, in quanto **massimo garante di sicurezza e salute dei propri prestatori di lavoro**, dovrà quantomeno adottare le **misure di prevenzione e protezione** individuate dallo Stato in quanto soggetto, non solo alle previsioni del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro, ma anche all’**articolo 2087 del codice civile**¹⁰ e all’**articolo 41, comma 2, della Costituzione della Repubblica Italiana**¹¹.

⁹ Vedi testo aggiornato in <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/strumenti-e-servizi/Pagine/Testo-unico-salute-e-sicurezza.aspx>

¹⁰ - Vedi

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaArticolo?art.progressivo=0&art.idArticolo=2087&art.version=1&art.codiceRedazionale=042U0262&art.dataPubblicazioneGazzetta=1942-04-04&art.idGruppo=262&art.idSottoArticolo1=10&art.idSottoArticolo=1&art.flagTipoArticolo=2

- Art. 2087. Tutela delle condizioni di lavoro. L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

¹¹ - Vedi https://www.senato.it/1025?sezione=122&articolo_numero_articolo=41 - Articolo 41. Comma 1 L’iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l’utilità sociale o in modo da recare danno alla

Per questo è necessario procedere specificamente ad una **attenta disamina del contenuto delle disposizioni prevenzionistiche** contenute nel **“Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro”**, stipulato tra governo e varie organizzazioni datoriali e sindacali.

Il **protocollo**, suddividendo in 13 punti le misure di prevenzione anti-contagio, deve necessariamente essere **integrato da una attenta valutazione delle situazioni ed esigenze specifiche che si vengono a creare concretamente in ogni azienda**, e ad esse **parametrato sulla base dei rischi concreti di volta in volta configurabili**, avendo cura di **formalizzare le proprie azioni con atti che diano conto del lavoro svolto e ne consentano la tracciabilità**.

In conclusione, il “nuovo” sistema di sicurezza aziendale, specificamente mirato a prevenire il diffondersi del contagio da SARS-CoV-2 (nel testo citato Covid-19), si deve necessariamente affiancare a quello “tradizionale” delineato dal D. Lgs. 81/2008, e ad esso vada ad integrarsi in quanto, i due diversi ambiti giuridici, pur con le loro differenze, si ricongiungono nell’aspetto in cui, entrambi, fanno capo allo specifico dovere di sicurezza posto a carico del datore di lavoro, il quale, in quanto detentore dei “poteri decisionali e di spesa”, ha la responsabilità dell’organizzazione dell’azienda nel suo complesso, nonché l’obbligo di tutelare l’integrità fisica e morale, dei prestatori di lavoro.

Misure igienico-sanitarie

L’**Allegato 1 del D.P.C.M. dell’8 marzo 2020** ha confermato le **misure igienico-sanitarie da adottare sul territorio nazionale**:

- **lavarsi spesso le mani**. Si raccomanda di mettere a disposizione in tutti i locali frequentati, soluzioni idroalcoliche per il lavaggio delle mani;
- **evitare il contatto ravvicinato**, soprattutto con persone che soffrono di infezioni respiratorie acute e comunque evitare abbracci, strette di mano e contatti fisici diretti con ogni persona;
- **igiene respiratoria**, per esempio portare la mascherina a barriera respiratoria e/o starnutire o tossire in un fazzoletto evitando il contatto delle mani con le secrezioni respiratorie;
- **mantenere in ogni contatto sociale** una distanza interpersonale di almeno un metro;
- **evitare l’uso promiscuo di bottiglie e bicchieri**, anche durante l’attività lavorativa;
- **non toccarsi occhi, naso e bocca** con le mani;
- **non assumere farmaci antivirali e antibiotici**, a meno che siano prescritti dal medico;
- **pulire le superfici con disinfettanti a base di cloro o alcol**;
- **usare la mascherina continuativamente** soprattutto se si **manifestano sintomi sospetti** e **comunicare la situazione al proprio medico curante** o al **medico competente**.

Decalogo sul Coronavirus

sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. Comma 2, La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l’attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali.

• il **Garante della Privacy** nella **nota del 2 marzo 2020** ha invitato i **datori di lavoro** ad **astenersi dal raccogliere, a priori** e in modo **sistematico e generalizzato**, anche attraverso specifiche richieste al singolo lavoratore o indagini non consentite, **informazioni sulla presenza di eventuali sintomi influenzali del lavoratore e dei suoi contatti più stretti o comunque rientranti nella sfera extra lavorativa**, sottolineando che l'accertamento e la **raccolta di informazioni relative ai sintomi tipici della Covid-19** e alle **informazioni sui recenti spostamenti di ogni individuo spettano agli operatori sanitari e al sistema attivato dalla protezione civile**, che sono gli organi deputati a garantire il **rispetto delle regole di sanità pubblica adottate** ¹².

• In particolare, al fine di ridurre la diffusione dell'epidemia e dato l'elevato grado di trasmissibilità, il **Ministero della Salute**, con la **circolare n. 3190 del 3 febbraio 2020**, ha fornito alcuni primi chiarimenti sui comportamenti da tenere dagli **operatori** che, per ragioni lavorative, vengono a **contatto con il pubblico**.

• Con valenza più generale il **D. L. 6/2020** prevede, tra l'altro, che nei comuni o nelle aree (quindi anche nelle aziende) nei quali **risulti positiva almeno una persona**, le autorità competenti **sono tenute** ad adottare ogni misura di contenimento **"adeguata e proporzionata"** all'evolversi della situazione epidemiologica.

Il **principio** legale di **"adeguatezza e proporzionalità"** delle misure di **contenimento** (per esempio distanza sociale, barriere respiratorie, eliminazione degli assembramenti e altro) e di **ordine pubblico** che vengano eventualmente adottate, essendo tale principio valido anche per le pubbliche Autorità, a maggior ragione si può ritenere che costituisca **un canone di riferimento anche per il Datore di lavoro (pubblico e privato)** tenuto ad **adottare nel proprio ambito le misure preventive necessarie** (in caso di mancata ottemperanza alle misure di contenimento è prevista l'applicazione dell'art.650 c.p.).

Il protocollo condiviso

In pratica, la struttura di base del Documento di Valutazione dei Rischi -DVR- per la prevenzione dalla Covid-19 generata dal virus SARS-CoV-2

Introduzione

Oggi, **venerdì 24 aprile 2020**, è stato integrato il **"Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro"** sottoscritto il 14 marzo 2020 su invito del Presidente del Consiglio dei ministri, del Ministro dell'economia, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, del Ministro dello sviluppo economico e del Ministro della salute, che avevano promosso l'**incontro tra le parti sociali**, in attuazione della misura, contenuta all'articolo 1, comma primo, numero 9), del **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 11 marzo 2020**, che - in relazione alle attività professionali e alle attività produttive - **raccomanda intese tra organizzazioni datoriali e sindacali**.

Il Governo favorisce, per quanto di sua competenza, **la piena attuazione del Protocollo**.

¹² - Vedi <https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9282117>

Il documento [...] **contiene linee guida condivise tra le Parti** per agevolare le **imprese** nell'adozione di **protocolli di sicurezza anti-contagio**, ovverosia il **Protocollo di regolamentazione** per il **contrasto** e il **contenimento della diffusione del virus COVID 19 negli ambienti di lavoro**.

La **prosecuzione delle attività produttive** può infatti avvenire solo in presenza di **condizioni che assicurino** alle persone che lavorano **adeguati livelli di protezione**.

La **mancata attuazione del Protocollo** che non **assicuri adeguati livelli di protezione** determina la **sospensione dell'attività** fino al ripristino delle **condizioni di sicurezza**.

[...] È **obiettivo prioritario** coniugare la **prosecuzione delle attività produttive** con la **garanzia di condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e delle modalità lavorative**.

Nell'ambito di tale obiettivo, si può prevedere anche la **riduzione o la sospensione temporanea delle attività**.

[...] Ferma la necessità di dover **adottare rapidamente un Protocollo di regolamentazione** per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus che preveda **procedure e regole di condotta**, va favorito il **confronto preventivo con le rappresentanze sindacali presenti nei luoghi di lavoro**, e per le **piccole imprese** le **rappresentanze territoriali** come previsto dagli accordi interconfederali, affinché **ogni misura adottata possa essere condivisa e resa più efficace dal contributo di esperienza delle persone che lavorano**, in particolare **dei RLS e dei RLST**, tenendo conto della specificità di ogni singola realtà produttiva e delle situazioni territoriali.

Il Protocollo condiviso di regolamentazione

L'obiettivo del presente **protocollo condiviso di regolamentazione** è **fornire indicazioni operative** finalizzate a incrementare, negli **ambienti di lavoro non sanitari**, l'efficacia delle **misure precauzionali di contenimento** adottate per **contrastare l'epidemia di COVID-19**.

Il **COVID-19** rappresenta un **rischio biologico generico**, per il quale occorre adottare **misure uguali per tutta la popolazione**.

Il presente protocollo contiene **misure che seguono la logica della precauzione** e seguono e attuano le **prescrizioni del legislatore** e le **indicazioni dell'Autorità sanitaria**.

[...] **tali misure raccomandano:**

- sia attuato il **massimo utilizzo da parte delle imprese di modalità di lavoro agile** per le **attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza**;
 - siano **incentivate le ferie e i congedi retribuiti** per i **dipendenti** nonché gli **altri strumenti** previsti dalla **contrattazione collettiva**;
 - siano **sospese le attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione**;
 - assumano **protocolli di sicurezza anti-contagio** e, laddove non fosse possibile **rispettare la distanza interpersonale di un metro** come **principale misura di contenimento**, con **adozione di strumenti di protezione individuale**;
 - siano **incentivate le operazioni di sanificazione** nei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine **forme di ammortizzatori sociali**;
 - per le **sole attività produttive** si raccomanda altresì che siano **limitati al massimo gli spostamenti all'interno dei siti e contingentato l'accesso agli spazi comuni**;
 - si **favoriscono**, limitatamente alle attività produttive, **intese tra organizzazioni datoriali e sindacali**;
 - per **tutte le attività non sospese** si invita al **massimo utilizzo delle modalità di lavoro agile**;
- si stabilisce che le **imprese adottano il presente protocollo di regolamentazione all'interno dei propri luoghi di lavoro**, oltre a quanto previsto dal **suddetto decreto**, applicano le **ulteriori misure di precauzione** di seguito elencate - da integrare con altre **equivalenti o più incisive** secondo le **peculiarità della propria organizzazione, previa consultazione delle rappresentanze sindacali**

aziendali - per **tutelare** la **salute** delle **persone** presenti all'interno dell'**azienda** e garantire la **salubrità dell'ambiente di lavoro**.

1- Informazione

- L'azienda, attraverso le **modalità più idonee ed efficaci**, **informa** tutti i **lavoratori** e **chiunque** entri in azienda circa le **disposizioni delle Autorità**, consegnando e/o affiggendo all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, appositi **depliant informativi** ¹³;
- In particolare, le **informazioni** riguardano:
 - l'**obbligo** di rimanere al **proprio domicilio** in presenza di **febbre (oltre 37.5°)** o **altri sintomi influenzali** e di **chiamare il proprio medico di famiglia** e l'**autorità sanitaria**;
 - la **consapevolezza** e l'**accettazione** del fatto di **non poter fare ingresso** o di poter **permanere in azienda** e di **dovertelo dichiarare tempestivamente** laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano le **condizioni di pericolo** (**sintomi di influenza, temperatura, provenienza** da zone a rischio o **contatto con persone positive** al virus nei **14 giorni precedenti**, ecc.) in cui i provvedimenti dell'Autorità impongono di informare il **medico di famiglia** e l'**Autorità sanitaria** e di rimanere al proprio domicilio;
 - l'**impegno** a rispettare tutte le **disposizioni delle Autorità** e del **datore di lavoro** nel fare **accesso in azienda** (in particolare, mantenere la **distanza di sicurezza**, osservare le regole di **igiene delle mani** e tenere **comportamenti corretti** sul piano dell'**igiene**);
 - l'impegno a **informare tempestivamente** e responsabilmente il **datore di lavoro** della **presenza di qualsiasi sintomo influenzale** durante l'espletamento della **prestazione lavorativa**, avendo cura di rimanere ad **adeguata distanza dalle persone presenti**.

L'azienda **fornisce una informazione adeguata** sulla base delle **mansioni** e dei **contesti lavorativi**, con particolare riferimento al **complesso delle misure adottate** cui il personale deve attenersi in particolare sul **corretto utilizzo dei DPI** per contribuire a prevenire ogni possibile forma di diffusione di contagio.

2- Modalità di ingresso in azienda

- Il personale, **prima dell'accesso al luogo di lavoro** potrà essere **sottoposto al controllo della temperatura corporea** ¹⁴. Se tale temperatura **risulterà superiore ai 37,5°**, **non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro**.

¹³ - Un esempio di un manifesto riepilogativo, promosso da UILTEC, e progettato da Domenico Nese si trova in ultima pagina

¹⁴ - La rilevazione in tempo reale della temperatura corporea costituisce un trattamento di dati personali e, pertanto, deve avvenire ai sensi della disciplina privacy vigente.

A tal fine si suggerisce di:

- 1) rilevare la temperatura e non registrare il dato acquisto. È possibile identificare l'interessato e registrare il superamento della soglia di temperatura solo qualora sia necessario a documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso ai locali aziendali;
- 2) fornire l'informativa sul trattamento dei dati personali. Si ricorda che l'informativa può omettere le informazioni di cui l'interessato è già in possesso e può essere fornita anche oralmente. Quanto ai contenuti dell'informativa, con riferimento alla finalità del trattamento potrà essere indicata la prevenzione dal contagio da COVID-19 e con riferimento alla base giuridica può essere indicata l'implementazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio ai sensi degli articoli 1 e 7, lett. d) del DPCM 11 marzo 2020 e con riferimento alla durata dell'eventuale conservazione dei dati si può far riferimento al termine dello stato d'emergenza;

Le persone in tale condizione - nel rispetto delle indicazioni riportate in nota - saranno **momentaneamente isolate e fornite di mascherine, non dovranno recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede**, ma dovranno **contattare** nel più breve tempo possibile il **proprio medico curante** e seguire le sue indicazioni;

- Il **datore di lavoro informa preventivamente il personale**, e chi intende fare ingresso in azienda, della **preclusione dell'accesso** a chi, negli **ultimi 14 giorni**, abbia avuto **contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19** o **provenga da zone a rischio** secondo le **indicazioni dell'OMS** ¹⁵;
- Per questi casi si fa riferimento al **Decreto legge n. 6 del 23/02/2020, articolo 1, lettere h) e i)**.
- L'**ingresso in azienda di lavoratori già risultati positivi** all'infezione da COVID **dovrà essere preceduto da una preventiva comunicazione** avente ad oggetto la **certificazione medica** da cui risulti la "**avvenuta negativizzazione**" del **tampone** secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza.
- Qualora, per **prevenire l'attivazione di focolai epidemici**, nelle aree maggiormente colpite dal virus, l'**autorità sanitaria competente disponga misure aggiuntive specifiche**, come ad esempio, l'esecuzione del tampone per i lavoratori, il datore di lavoro **fornirà la massima collaborazione**.

3-Modalità di accesso dei fornitori esterni

- Per l'**accesso di fornitori esterni** individuare **procedure di ingresso, transito e uscita**, mediante **modalità, percorsi e tempistiche** predefinite, al fine di ridurre le **occasioni di contatto** con il personale in forza nei reparti/uffici coinvolti;
- Se possibile, gli **autisti** dei mezzi di trasporto devono **rimanere a bordo** dei propri mezzi: non è consentito l'accesso agli uffici per nessun motivo. Per le necessarie attività di approntamento delle attività di carico e scarico, il trasportatore dovrà attenersi alla rigorosa distanza di un metro;
- Per fornitori/trasportatori e/o altro personale esterno individuare/installare **servizi igienici dedicati**, prevedere il **divieto di utilizzo** di quelli del **personale dipendente** e garantire una adeguata **pulizia giornaliera**;
- Va **ridotto**, per quanto possibile, l'**accesso ai visitatori**; qualora fosse necessario l'ingresso di **visitatori esterni** (per esempio impresa di pulizie, manutenzione), gli stessi dovranno **sottostare a**

3) definire le misure di sicurezza e organizzative adeguate a proteggere i dati. In particolare, sotto il profilo organizzativo, occorre individuare i soggetti preposti al trattamento e fornire loro le istruzioni necessarie. A tal fine, si ricorda che i dati possono essere trattati esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da COVID-19 e non devono essere diffusi o comunicati a terzi al di fuori delle specifiche previsioni normative (es. in caso di richiesta da parte dell'Autorità sanitaria per la ricostruzione della filiera degli eventuali "contatti stretti di un lavoratore risultato positivo al COVID-19);

4) in caso di isolamento momentaneo dovuto al superamento della soglia di temperatura, assicurare modalità tali da garantire la riservatezza e la dignità del lavoratore. Tali garanzie devono essere assicurate anche nel caso in cui il lavoratore comunichi all'ufficio responsabile del personale di aver avuto, al di fuori del contesto aziendale, contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 e nel caso di allontanamento del lavoratore che durante l'attività lavorativa sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria e dei suoi colleghi (v. infra)

15 - Qualora si richieda il rilascio di una dichiarazione attestante la non provenienza dalle zone a rischio epidemiologico e l'assenza di contatti, negli ultimi 14 giorni, con soggetti risultati positivi al COVID-19, si ricorda di prestare attenzione alla disciplina sul trattamento dei dati personali, poiché l'acquisizione della dichiarazione costituisce un trattamento dati. A tal fine, si applicano le indicazioni di cui alla precedente nota n. 1 e, nello specifico, si suggerisce di raccogliere solo i dati necessari, adeguati e pertinenti rispetto alla prevenzione del contagio da COVID-19. Ad esempio, se si richiede una dichiarazione sui contatti con persone risultate positive al COVID-19, occorre astenersi dal richiedere informazioni aggiuntive in merito alla persona risultata positiva. Oppure, se si richiede una dichiarazione sulla provenienza da zone a rischio epidemiologico, è necessario astenersi dal richiedere informazioni aggiuntive in merito alle specificità dei luoghi.

tutte le regole aziendali, ivi comprese quelle per l'accesso ai locali aziendali di cui al precedente paragrafo 2

- Ove presente un **servizio di trasporto** organizzato dall'azienda va **garantita** e rispettata la **sicurezza dei lavoratori** lungo ogni spostamento.
- le **norme** del presente Protocollo si **estendono alle aziende in appalto** che possono organizzare sedi e cantieri permanenti e provvisori all'interno dei siti e delle aree produttive
- in caso di **lavoratori dipendenti da aziende terze** che **operano** nello **stesso sito produttivo** (per esempio manutentori, fornitori, addetti alle pulizie o vigilanza) che risultassero **positivi al tampone COVID-19**, l'**appaltatore** dovrà **informare** immediatamente il **committente** ed entrambi dovranno collaborare con l'autorità sanitaria fornendo elementi utili all'individuazione di eventuali contatti stretti.
- L'**azienda committente** è tenuta a dare, all'**impresa appaltatrice**, completa **informativa** dei contenuti del **Protocollo aziendale** e deve vigilare affinché i lavoratori della stessa o delle aziende terze che operano a qualunque titolo nel perimetro aziendale, ne **rispettino integralmente le disposizioni**.

4-Pulizia e sanificazione in azienda

- l'azienda **assicura la pulizia giornaliera** e la **sanificazione periodica** dei **locali**, degli **ambienti**, delle **postazioni di lavoro** e delle aree **comuni** e di **svago**;
- nel caso di **presenza di una persona con COVID-19** all'interno dei locali aziendali, si procede alla **pulizia e sanificazione** dei suddetti secondo le disposizioni della **circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute** nonché alla loro **ventilazione**;
- occorre garantire la **pulizia a fine turno** e la **sanificazione periodica** di **tastiere, schermi touch, mouse** con adeguati detergenti, sia negli uffici, sia nei reparti produttivi;
- l'**azienda** in ottemperanza alle indicazioni del Ministero della Salute secondo le modalità ritenute più opportune, può **organizzare interventi particolari/periodici** di **pulizia** ricorrendo agli ammortizzatori sociali (anche in deroga);
- nelle **aree geografiche a maggiore endemia** o nelle **aziende** in cui si sono registrati **casi sospetti di COVID-19**, in aggiunta alle normali attività di pulizia, è necessario prevedere, alla **riapertura**, una **sanificazione straordinaria** degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni, ai sensi della **circolare 5443 del 22 febbraio 2020**.

5-Precauzioni igieniche personali

- è **obbligatorio** che le **persone presenti** in azienda adottino **tutte le precauzioni igieniche**, in particolare per le **mani**;
- l'**azienda** mette a disposizione **idonei mezzi detergenti** per le mani;
- è raccomandata la **frequente pulizia delle mani** con **acqua e sapone**;
- i **detergenti** per le mani di cui sopra devono essere **accessibili a tutti i lavoratori** anche grazie a **specifici dispenser** collocati in punti facilmente individuabili.

6-Dispositivi di protezione individuale

• l'adozione delle **misure di igiene** e dei **dispositivi di protezione individuale** indicati nel presente Protocollo di Regolamentazione è **fondamentale** e, vista l'attuale situazione di emergenza, è evidentemente legata alla **disponibilità in commercio**.

Per questi motivi:

a. le **mascherine** dovranno essere **utilizzate** in conformità a quanto previsto dalle indicazioni dell'**Organizzazione mondiale della sanità (OMS)**.

b. data la situazione di emergenza, in caso di **difficoltà di approvvigionamento** e alla sola finalità di evitare la diffusione del virus, potranno essere utilizzate **mascherine** la cui tipologia corrisponda alle indicazioni dall'autorità sanitaria;

c. è **favorita** la **preparazione** da parte dell'azienda del **liquido detergente** secondo le indicazioni dell'**OMS** ¹⁶;

• qualora il **lavoro imponga** di lavorare a **distanza interpersonale minore di un metro** e non siano possibili altre soluzioni organizzative è **comunque necessario l'uso delle mascherine**, e **altri dispositivi di protezione** (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, ecc.) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie;

• nella **declinazione delle misure del Protocollo all'interno dei luoghi di lavoro** sulla base del **complesso dei rischi valutati** e, a partire dalla mappatura delle **diverse attività dell'azienda**, si adotteranno i **DPI idonei**.

È previsto, per **tutti i lavoratori che condividono spazi comuni**, l'utilizzo di una **mascherina chirurgica**, come del resto normato dal **DL n. 9 (art. 34)** in combinato con il **DL n. 18 (art. 16 c. 1)**.

7. Gestione spazi comuni

(Mensa, spogliatoi, aree fumatori, distributori di bevande e/o snack)

• l'accesso agli **spazi comuni**, comprese le **mense aziendali**, le **aree fumatori** e gli **spogliatoi** è **contingentato**, con la previsione di una **ventilazione continua dei locali**, di un **tempo ridotto di sosta** all'interno di tali spazi e con il mantenimento della **distanza di sicurezza di 1 metro** tra le persone che li occupano;

• occorre provvedere alla **organizzazione degli spazi** e alla **sanificazione degli spogliatoi** per lasciare nella disponibilità dei lavoratori luoghi per il **deposito degli indumenti da lavoro** e garantire loro idonee **condizioni igieniche sanitarie**;

• occorre garantire la **sanificazione periodica** e la **pulizia giornaliera**, con appositi detergenti dei **locali mensa**, delle **tastiere dei distributori** di bevande e snack.

8-Organizzazione aziendale

(Turnazione, trasferte e Smart Work, rimodulazione dei livelli produttivi)

In riferimento al **DPCM 11 marzo 2020, punto 7**, limitatamente al periodo della emergenza dovuta al COVID-19, le imprese potranno, avendo a riferimento quanto previsto dai CCNL e favorendo così le **intese con le rappresentanze sindacali aziendali**:

• disporre la **chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione** o, comunque, di quelli dei quali è **possibile il funzionamento mediante il ricorso allo Smart Work**, o comunque a distanza;

• Si può procedere ad una **rimodulazione dei livelli produttivi**;

• assicurare un **piano di turnazione** dei dipendenti dedicati alla produzione con l'obiettivo di **diminuire al massimo i contatti** e di creare **gruppi autonomi, distinti e riconoscibili**;

16 - Vedi https://www.who.int/gpsc/5may/Guide_to_Local_Production.pdf

- utilizzare lo **Smart Working** per tutte quelle **attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza** nel caso vengano utilizzati ammortizzatori sociali, anche in deroga, valutare sempre la possibilità di **assicurare** che gli stessi riguardino **l'intera compagine aziendale**, se del caso anche con **opportune rotazioni**;

a) utilizzare in via prioritaria gli **ammortizzatori sociali disponibili** nel rispetto degli istituti contrattuali (PAR, ROL, Banca ore) generalmente finalizzati a **consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione**;

- nel caso **l'utilizzo degli istituti di cui al punto a) non risulti sufficiente**, si **utilizzeranno i periodi di ferie arretrati** e non ancora fruiti;

- sono **sospese e annullate** tutte le **trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali**, anche se già concordate o organizzate.

Il **lavoro a distanza continua ad essere favorito** anche nella fase di **progressiva riattivazione del lavoro** in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione, ferma la necessità che il **datore di lavoro** garantisca **adeguate condizioni di supporto al lavoratore** e alla sua **attività** (assistenza nell'uso delle **apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro** e delle pause).

È necessario il **rispetto del distanziamento sociale**, anche attraverso una **rimodulazione degli spazi di lavoro**, compatibilmente con la natura dei processi produttivi e degli spazi aziendali. Nel caso di lavoratori che non necessitano di particolari strumenti e/o attrezzature di lavoro e che possono lavorare da soli, gli stessi potrebbero, per il **periodo transitorio**, essere posizionati in **spazi ricavati** ad esempio da **uffici inutilizzati, sale riunioni**.

Per gli **ambienti dove operano più lavoratori contemporaneamente** potranno essere trovate **soluzioni innovative** come, ad esempio, il **riposizionamento delle postazioni di lavoro** adeguatamente distanziate tra loro ovvero, analoghe soluzioni.

L'**articolazione del lavoro** potrà essere ridefinita con **orari differenziati** che favoriscano il **distanziamento sociale** riducendo il numero di presenze in contemporanea nel luogo di lavoro e **prevenendo assembramenti all'entrata e all'uscita con flessibilità di orari**.

È essenziale **evitare aggregazioni sociali** anche in relazione agli **spostamenti per raggiungere il posto di lavoro e rientrare a casa** (commuting), con particolare riferimento all'utilizzo del **trasporto pubblico**. Per tale motivo andrebbero incentivate forme di trasporto verso il luogo di lavoro con adeguato distanziamento fra i viaggiatori e **favorendo l'uso del mezzo privato o di navette**.

9-Gestione entrata e uscita dei dipendenti

- Si favoriscono **orari di ingresso/uscita scaglionati** in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa);

- dove è possibile, occorre **dedicare una porta di entrata e una porta di uscita** da questi locali e garantire la **presenza di detergenti** segnalati da apposite indicazioni.

10-Spostamenti interni, riunioni, eventi interni e formazione

- Gli **spostamenti all'interno del sito aziendale** devono essere **limitati al minimo indispensabile** e nel rispetto delle **indicazioni aziendali**;

- **non sono consentite le riunioni in presenza.** Laddove le stesse fossero connotate dal carattere della **necessità e urgenza**, nell'**impossibilità di collegamento a distanza**, dovrà essere **ridotta al minimo la partecipazione necessaria** e, comunque, dovranno essere garantiti il **distanziamento interpersonale** e un'adeguata **pulizia/areazione dei locali**;
- sono **sospesi e annullati** tutti gli **eventi interni** e ogni **attività di formazione in modalità in aula**, anche obbligatoria, anche se già organizzati; è comunque possibile, qualora l'organizzazione aziendale lo permetta, **effettuare la formazione a distanza, anche per i lavoratori in Smart Work**;
- Il **mancato completamento dell'aggiornamento** della **formazione professionale e/o abilitante entro i termini previsti** per tutti i **ruoli/funzioni aziendali** in materia di **salute e sicurezza** nei luoghi di lavoro, dovuto all'emergenza in corso e quindi per causa di forza maggiore, **non comporta l'impossibilità a continuare lo svolgimento dello specifico ruolo/funzione** (a titolo esemplificativo: l'addetto all'emergenza, sia antincendio, sia primo soccorso, può continuare ad intervenire in caso di necessità; il carrellista può continuare ad operare come carrellista)

11-Gestione di una persona sintomatica in azienda

- nel caso in cui una **persona presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria** quali la tosse, lo deve **dichiarare immediatamente all'ufficio del personale**, si dovrà procedere al suo **isolamento** in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria e a quello degli altri presenti dai locali, l'azienda procede immediatamente ad **avvertire le autorità sanitarie competenti** e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute;
- l'**azienda** collabora con le **Autorità sanitarie** per la **definizione degli eventuali "contatti stretti"** di una persona presente in azienda che sia stata riscontrata positiva al tampone COVID-19. Ciò al fine di permettere alle autorità di **applicare le necessarie e opportune misure di quarantena**. Nel periodo dell'indagine, l'azienda potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria;
- Il **lavoratore al momento dell'isolamento**, deve essere subito dotato ove già non lo fosse, di **mascherina chirurgica**.

12-Sorveglianza sanitaria/Medico Competente/RLS

- La **sorveglianza sanitaria deve proseguire** rispettando le **misure igieniche** contenute nelle indicazioni del **Ministero della Salute** (cd. decalogo)
- vanno **privilegiate**, in questo periodo, le visite **preventive**, le **visite a richiesta** e le visite da **rientro da malattia**;
- la **sorveglianza sanitaria periodica non va interrotta**, perché rappresenta una ulteriore misura di prevenzione di carattere generale: sia perché **può intercettare possibili casi** e sintomi sospetti del contagio, sia per l'**informazione** e la **formazione** che il medico competente può fornire ai lavoratori per evitare la diffusione del contagio;
- nell'**integrare** e **proporre** tutte le **misure di regolamentazione legate al COVID-19** il medico competente **collabora** con il **datore di lavoro** e le **RLS/RLST**.
- Il **medico competente segnala** all'azienda **situazioni di particolare fragilità** e **patologie attuali o pregresse** dei dipendenti e l'azienda provvede alla **loro tutela** nel rispetto della privacy.
- Il medico competente **applicherà** le **indicazioni delle Autorità Sanitarie**. Il medico competente, in considerazione del suo ruolo nella **valutazione dei rischi** e nella **sorveglianza sanitaria**, potrà **suggerire l'adozione di eventuali mezzi diagnostici** qualora ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori.

- Alla ripresa delle attività, è opportuno che sia coinvolto il medico competente per le **identificazioni dei soggetti con particolari situazioni di fragilità** e per il **reinserimento lavorativo** di soggetti con **pregressa infezione da COVID 19**.

È raccomandabile che la **sorveglianza sanitaria** ponga **particolare attenzione ai soggetti fragili** anche in **relazione all'età**.

Per il **reintegro progressivo di lavoratori dopo l'infezione da COVID19**, il medico competente, previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza, **effettua la visita medica precedente alla ripresa del lavoro**, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, **al fine di verificare l'idoneità alla mansione"** (D. Lgs 81/2008 e s.m.i, art. 41, comma 2 lettera e-ter), anche per **valutare profili specifici di rischio** e comunque **indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia**.

13-Aggiornamento del protocollo di regolamentazione

- È costituito in azienda un **Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS**.
- Laddove, per la particolare tipologia di impresa e per il sistema delle relazioni sindacali, **non si desse luogo alla costituzione di comitati aziendali**, verrà istituito, un **Comitato Territoriale composto dagli Organismi Paritetici per la salute e la sicurezza**, laddove costituiti, con il **coinvolgimento degli RLST e dei rappresentanti delle parti sociali**.
- **Potranno essere costituiti**, a livello territoriale o settoriale, ad iniziativa dei soggetti firmatari del presente Protocollo, **comitati per le finalità del Protocollo**, anche con il coinvolgimento delle autorità sanitarie locali e degli altri soggetti istituzionali coinvolti nelle iniziative per il contrasto della diffusione del COVID-19.

Conclusioni

Questo protocollo condiviso è da utilizzarsi come linea guida sulla quale definire precise misure mirate all'azienda, e alla sua organizzazione, diventando anche primo riferimento per i relativi:

- ✓ Documento di Valutazione dei Rischi;
- ✓ DUVRI (Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali);
- ✓ SGSL – Sistema di Gestione della Sicurezza sul lavoro;
- ✓ Valutazione dell'efficacia dei DPC (Dispositivi di Protezione Collettiva) e DPI (Dispositivi di protezione Individuale), anche in funzione del loro rischio combinato con le protezioni da contagio Covid-19 (tecniche e organizzative);
- ✓ Protocollo sanitario;
- ✓ Emergenze (Sanitaria, Antincendio, loro addetti) e loro gestione anche con le interferenze esterne (per esempio, eventi prevedibili provenienti da altre aziende ma con possibilità di interessamento aziendale) e collegamenti con il sistema di emergenza locale;
- ✓ Sistemi manutentivi;
- ✓ Collegamenti con le strutture esterne (Vigili del Fuoco, Servizio sanitario anche d'emergenza, trasporti pubblici, Autorità locali e altro)

