

## *Scheda No. 2*

# **Tutela della salute e sicurezza e misure di contrasto al COVID-19 nei luoghi di lavoro**

### ***Breve sintesi***

*La tutela contro la diffusione di un virus come il COVID-19 non rientra all'interno della tradizionale nozione di tutela contro i rischi propri dei contesti lavorativi, non essendo le epidemie virali rischi normalmente connesse all'attività produttiva. Ciononostante, le modalità di diffusione del virus interessano direttamente i contesti produttivi, dove le continue interazioni sociali possono diventare occasioni di trasmissione, configurandosi il contagio come rischio generico. È per questo motivo che alcuni degli strumenti messi in atto dal legislatore italiano riguardano la diminuzione dei contatti interpersonali e la loro gestione con la massima sicurezza possibile. Oltre a promuovere il lavoro da remoto, altre misure sono state adottate al fine di aumentarne la tutela contro il rischio di contagio nello svolgimento del proprio lavoro. Attraverso un confronto costante tra Governo e parti sociali, 14 marzo 2020 è stato siglato un Protocollo per regolamentare le misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus negli ambienti di lavoro.*

### ***Principali caratteristiche***

Il datore di lavoro ha un fondamentale obbligo di tutela della integrità fisica e della personalità morale dei lavoratori ai sensi dell'art. 2087 del codice civile. Nell'ordinamento giuridico italiano, è soprattutto il Testo Unico in materia di salute e sicurezza (decreto legislativo n. 81/2008) che costituisce la disciplina di riferimento della prevenzione contro i rischi per la salute e sicurezza del lavoratore.

Nel contesto della situazione emergenziale causata dalla diffusione del COVID-19, l'obbligo generale di tutela dei lavoratori si sostanzia, oltre che nel rispetto delle discipline previste dalla normativa specialistica ordinaria, anche nel rispetto delle specifiche previsioni contenute nella decretazione emergenziali.

Quest'ultime si configurano primariamente come azioni nell'interesse della salute pubblica, declinandosi poi in specifici strumenti di tutela della salute e sicurezza anche dei lavoratori e delle lavoratrici.

Per gestire l'emergenza il Governo italiano è intervenuto con un susseguirsi di misure che si configurano come un crescendo fino ad arrivare a quella, considerata di *extrema ratio*, della sospensione temporanea di tutte le attività produttive non essenziali (v. introduzione), salvo che le stesse possano essere gestite anche con modalità di lavoro da remoto inteso rigorosamente come lavoro da casa (scheda n. 1).

Per tutte quelle attività che continuano invece ad essere esercitate, in quanto essenziali alla

filiere produttiva, le esigenze di chi ancora opera nei luoghi di lavoro sono state gestite mediante l'introduzione di specifici obblighi e raccomandazioni per i datori di lavoro. Sono, inoltre, state adottate altre misure per sostenere economicamente l'adozione degli interventi prevenzionistici necessari o per affrontare gli effetti dell'eventuale impossibilità di rispettarli.

Su invito del Governo, le parti sociali hanno siglato un Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro. Tale Protocollo contiene linee guida per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio negli ambienti di lavoro.

### **Sospensione della attività dei reparti non indispensabili alla produzione e riduzione dell'attività produttiva**

Oltre a raccomandare la massima diffusione del lavoro da casa (scheda n. 1), il Governo ha disposto anche la sospensione delle attività dei reparti aziendali che richiedano una prestazione in presenza e che non siano indispensabili in questa eccezionale situazione di emergenza sanitaria. Si tratta di una previsione che si pone in linea con l'obbligo datoriale previsto dalla disciplina ordinaria in materia di salute e sicurezza sul lavoro di ridurre al minimo i lavoratori esposti al rischio.

Oltre alla sospensione dell'attività dei reparti non indispensabili, il Protocollo e gli accordi aziendali che hanno fatto seguito anche la possibilità di rimodulare i livelli produttivi e di gestire la turnazione in modo da formare gruppi autonomi e distinti. A questo fine si prevede in via prioritaria l'utilizzo di ammortizzatori sociali e solo in via subordinata di ferie e congedi.

### **Distanza interpersonale, limitazione degli spostamenti e strumenti di protezione individuale**

Per quanto riguarda i lavoratori tenuti a fornire la loro prestazione presso i locali aziendali, il primo strumento di tutela deve essere il distanziamento di almeno un metro dagli altri lavoratori che operano in azienda.

Considerando che tale condizione è spesso resa impossibile dalle modalità di lavoro, si prevede che, ove questo non si realizzi, siano forniti idonei dispositivi di protezione individuale ai lavoratori interessati (mascherine protettive). Il Protocollo ha declinato l'attuazione di queste misure, confermando la necessità di fornire dispositivi e individuando, oltre alle mascherine, anche altri dispositivi conformi alle disposizioni delle autorità sanitarie (guanti, occhiali, ecc.).

Sul fronte della distanza interpersonale, il Protocollo definisce le modalità di gestione degli spazi comuni – che dovrà avvenire in ragione di contingentamenti numerici nel rispetto della distanza minima e per un tempo limitato – nonché delle aree di entrata e uscita, prevedendo accessi scaglionati. Inoltre, sono vietate le riunioni in presenza e gli eventi interni.

Come da raccomandazione del Governo, sono previste ulteriori limitazioni anche per gli spostamenti all'interno dei siti produttivi, nonché agli accessi da parte di personale esterno (visitatori, fornitori). Per i fornitori, in particolare, si prevedono procedure specifiche per la massima limitazione dei contatti.

### **Attività di sanificazione dei luoghi di lavoro e dispositivi di igiene individuale**

Al fine di incrementare, anche negli ambienti di lavoro non sanitari, l'efficacia delle misure precauzionali di contenimento adottate per contrastare l'epidemia, il Protocollo incentiva le operazioni di sanificazione all'interno delle

aziende. A livello aziendale è necessario garantire (i) la pulizia giornaliera e una sanificazione periodica dei luoghi di lavoro e delle aree comuni; specificando le modalità di pulizia e sanificazione laddove vi sia una persona affetta; (ii) la pulizia e la sanificazione degli strumenti utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa come, ad esempio, schermi e tastiere e (iii) igiene personale dei lavoratori attraverso l'adozione di specifiche precauzioni, soprattutto per le mani, nonché alla presenza di detergenti idonei.

### **Ulteriori misure previste dal Protocollo**

Oltre a declinare le raccomandazioni già fornite dal legislatore, il Protocollo fornisce ulteriori indicazioni per adottare all'interno delle aziende un protocollo anti-contagio. Alcune di queste misure sono state analizzate nei precedenti paragrafi. Di seguito se ne segnalano alcune ulteriori.

*Informazione:* i datori di lavoro si fanno carico di una specifica attività informativa relativamente agli obblighi previsti dalla normativa emergenziale con riferimento alle misure anti-contagio, nonché dei generali obblighi di informazione e comportamento con riferimento a possibili situazioni di rischio (es. manifestarsi di sintomi influenzali).

*Ingresso in azienda:* oltre ai profili relativi ad ingressi ed uscite scaglionate, il Protocollo prevede la possibilità per le aziende di ottenere informazioni utili a valutare il rischio di contagiosità dei lavoratori. In particolare, si prevede che, nel rispetto della disciplina di protezione dei dati personali, i datori di lavoro possano disporre la misurazione della temperatura dei dipendenti nonché richiedere specifiche informazioni rispetto alla non provenienza da aree a rischio (autodichiarazione).

*Gestione di lavoratori sintomatici:* indicazioni sono fornite anche con riferimento ai comportamenti cui attenersi nella gestione di eventuali soggetti sintomatici in azienda. In tal caso, si procede all'isolamento della persona e degli altri presenti e si segnala immediatamente alle autorità sanitarie competenti. L'azienda collabora, inoltre, alla definizione dei contatti stretti, così da permettere alle autorità sanitarie di prendere gli opportuni provvedimenti.

*Sorveglianza sanitaria:* si raccomanda di attuare la sorveglianza sanitaria secondo modalità conformi alle misure igieniche e utili per garantire la salute dei lavoratori (visite preventive, a richiesta e al rientro delle malattie) e si individua il ruolo del medico competente, anche con riferimento alla tutela di soggetti particolarmente esposti ai rischi dell'infezione da COVID-19.

### **L'implementazione aziendale**

L'implementazione a livello aziendale delle misure sopra riportate si sostanzia nel rispetto delle discipline di legge e nell'adozione di un protocollo aziendale anti-contagio che si conforma al modello predisposto dalle parti sociali. Il Protocollo prevede che le aziende adottino le misure previste all'interno dello stesso da integrare con altre equivalenti o più incisive secondo la peculiarità aziendale e sentite le rappresentanze sindacali. Si promuove, inoltre, il confronto con i rappresentanti dei lavoratori sulla sicurezza, prima dell'adozione delle concrete misure attuative del protocollo e degli obblighi di legge. Infine, si prevede che nelle singole aziende siano costituiti dei comitati di verifica del rispetto del protocollo con la partecipazione dei rappresentanti aziendali e dei lavoratori per la sicurezza.

### **Misure di sostegno economico**

Oltre a prevedere specifiche misure di sostegno economico alle aziende e ai lavoratori la cui prestazione lavorativa è temporaneamente sospesa, il legislatore adotta strumenti di incentivazione economica al fine di consentire l'acquisto di dispositivi e strumenti di protezione individuale e di sanificazione degli ambienti di lavoro (in quest'ultimo caso attraverso lo strumento del credito di imposta).

### **Disciplina di riferimento**

Oltre al riferimento agli obblighi di cui al decreto legislativo n. 81/2008 e al generale obbligo di tutela della personalità fisica e morale dei lavoratori espresso dall'art. 2087 del Codice Civile, riferimento fondamentale risultano essere le fonti della disciplina emergenziale.

A questo proposito si segnalano, in particolare:

- il decreto-legge n. 6/2020, convertito con legge n. 13/2020, e i relativi decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'11 marzo 2020 e del 22 marzo 2020;
- il decreto-legge n. 18/2020;
- protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro

### **Bibliografia essenziale**

Bologna S., *Coronavirus e salute e sicurezza: le risposte degli ordinamenti intersindacale e statale*, in *Treccani*, 31 marzo 2020

Pascucci P., *Coronavirus e sicurezza sul lavoro, tra "raccomandazioni" e protocolli. Verso una nuova dimensione del sistema di prevenzione aziendale*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, 2019, n. 2

Pelusi L.M., *Coronavirus: la gestione del rischio di contagio nei luoghi di lavoro*, in *Boll. spec. ADAPT*, 2020, n. 2

Pelusi L.M., *Ultime novità in materia di gestione del rischio da Coronavirus nei luoghi di lavoro: Decreto Cura Italia e Protocollo condiviso*, in *Boll. spec. ADAPT*, 2020, n. 3