

Covid-19 e “Fase 2”: attività, igiene e sicurezza sul lavoro

- Aggiornamento 29/04/2020 -

A cura degli avv.it Manuel Capurro, Filippo Capurro, Angelo Beretta, Marzia Brianza, Alessia Capella e Francesca Valsecchi, con il coordinamento dell'avv. Isabella Beccaria



Vi sono diversi aggiornamenti normativi formati o annunciati in questi giorni.

In particolare segnaliamo.

1. **DPCM 26/04/2020** sulla c.d. “**Fase 2**”;
2. **Protocollo Condiviso** in materia di Sicurezza e Igiene sul lavoro del **24/04/2020**;
3. Conversione in legge con alcune **importanti modifiche rilevanti del DL 18/2020** (c.d. “Cura Italia”);
4. **Decreto Legge c.d. “Aprile”**;

Dei primi due documenti, e di altri a essi connessi, ci occupiamo in questa sede; degli altri ne daremo conto quando saranno pubblicati in Gazzetta Ufficiale.

A) DPCM 26/04/2020 sulla c.d. “Fase 2”

Il Presidente del Consiglio dei Ministri ha firmato il nuovo decreto con il quale vengono dettate le misure urgenti di contenimento del contagio applicabili sull'intero territorio nazionale nella c.d. “Fase due”.

Si tratta del DPCM 26/04/2020 , pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27/04/2020.

(1) Entrata in vigore e efficacia

Le disposizioni del DPCM si applicano dalla data del **04/05/2020** e sono efficaci **fino al 17/05/2020**, a eccezione di alcune norme che si applicano dal 27/04/2020 (articolo 2, commi 7, 9 e 11). Il DPCM sostituisce quello del 10/04/2020

Da notare che si **continuano ad applicare** le **misure** di contenimento **più restrittive adottate dalle Regioni**, anche d'intesa con il Ministro della Salute, relativamente a specifiche aree del territorio regionale.

(2) Privati cittadini

Allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19 sull'intero territorio nazionale, viene stabilito in sintesi che:

- sono consentiti solo gli **spostamenti motivati da comprovate esigenze lavorative o situazioni di necessità** ovvero **per motivi di salute** e si **considerano necessari gli spostamenti per incontrare congiunti**, purché venga rispettato il divieto di assembramento e il distanziamento interpersonale di almeno un metro e vengano utilizzate protezioni delle vie respiratorie;
- è fatto **divieto** a tutte le persone fisiche di **trasferirsi o spostarsi**, con mezzi di trasporto pubblici o privati, in una **regione diversa** rispetto a quella in cui attualmente si trovano, salvo che per **comprovate esigenze lavorative**, di **assoluta urgenza** ovvero per **motivi di salute**;
- è in ogni caso **consentito** il **rientro** presso il proprio **domicilio, abitazione o residenza**;
- i soggetti con **sintomatologia** da infezione **respiratoria e febbre** (maggiore di 37,5° C) **devono rimanere** presso il proprio **domicilio** e limitare al massimo i contatti sociali, contattando il proprio medico curante;
- è fatto **divieto assoluto di mobilità** dalla propria abitazione o dimora per i **soggetti** sottoposti alla misura della **quarantena** ovvero risultati **positivi al virus**;
- è **vietata ogni forma di assembramento** di persone in luoghi pubblici e privati;
- sono **sospesi** i **servizi** di apertura al pubblico dei **musei** e degli altri istituti e **luoghi della cultura**;
- sono **sospesi** i **servizi educativi per l'infanzia** di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 65/2017 e le **attività didattiche in presenza nelle scuole di ogni ordine e grado**, nonché la frequenza delle attività scolastiche e di formazione superiore, comprese le Università e le Istituzioni di Alta Formazione Artistica Musicale e Coreutica, di corsi professionali, master, corsi per le professioni sanitarie e università per anziani, nonché i corsi professionali e le attività formative svolte da altri enti pubblici, anche territoriali e locali e da soggetti privati, **ferma** in ogni caso la **possibilità di svolgimento di attività formative a distanza**;
- sono **sospesi** i **congressi**, le **riunioni**, i **meeting** e gli **eventi sociali**, in cui è coinvolto personale sanitario o personale incaricato dello svolgimento di servizi pubblici essenziali o di pubblica utilità; è altresì differita a data successiva al termine di efficacia del presente decreto ogni altra attività convegnistica o congressuale;
- ai fini del contenimento della diffusione del virus COVID-19, è **fatto obbligo sull'intero territorio nazionale** di **usare protezioni delle vie respiratorie nei luoghi chiusi accessibili al pubblico**, inclusi i **mezzi di trasporto** e comunque in tutte le occasioni in cui non sia possibile garantire continuativamente il mantenimento della distanza di

sicurezza. Non sono soggetti all'obbligo i bambini al di sotto dei sei anni, nonché i soggetti con forme di disabilità non compatibili con l'uso continuativo della mascherina ovvero i soggetti che interagiscono con i predetti. Possono essere utilizzate **mascherine di comunità**, ovvero mascherine monouso o mascherine lavabili, **anche auto-prodotte**, in materiali multistrato idonei a fornire una adeguata barriera e, al contempo, che garantiscano comfort e respirabilità, forma e aderenza adeguate che permettano di coprire dal mento al di sopra del naso. L'utilizzo delle mascherine di comunità si aggiunge alle altre misure di protezione finalizzate alla riduzione del contagio (come il distanziamento fisico e l'igiene costante e accurata delle mani) che restano invariate e prioritarie.

(3) Attività Economiche

(3.1) Attività sospese

Sull'intero territorio nazionale sono **sospese tutte le attività produttive industriali e commerciali**, ad eccezione di quelle indicate nell'**allegato 3** al DPCM.

Le **attività produttive sospese possono** comunque **proseguire se organizzate in modalità a distanza o lavoro agile**.

Per le **attività produttive sospese** è ammesso, previa **comunicazione al Prefetto**, l'**accesso ai locali** aziendali di personale dipendente o terzi delegati per lo svolgimento di attività di vigilanza, attività conservative e di manutenzione, gestione dei pagamenti nonché attività di pulizia e sanificazione.

È consentita, previa comunicazione al Prefetto, la **spedizione verso terzi di merci giacenti** in magazzino nonché la **ricezione** in magazzino di **beni e forniture**.

(3.2) Attività non sospese

Le **imprese** le cui **attività non sono sospese rispettano** i contenuti del **Protocollo condiviso del 24/04/2020**  di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto tra il Governo e le parti sociali, nonché, per i rispettivi ambiti di competenza, il protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del covid-19 nei cantieri, sottoscritto il 24/04/2020 e il protocollo condiviso nel settore del trasporto e della logistica sottoscritto il 20/03/2020.

La **mancata attuazione** dei **protocolli** che non assicurino adeguati livelli di protezione determina la **sospensione dell'attività** fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.

Le imprese, che riprendono la loro attività a partire dal 04/05/2020, possono svolgere tutte le **attività propedeutiche** alla riapertura a partire **dalla data del 26/04/2020**.

(3.3) Commercio al dettaglio

Sono **sospese le attività commerciali al dettaglio**, fatta **eccezione** per le attività di vendita di generi alimentari e di prima necessità individuate nell'**allegato 1**, sia nell'ambito degli esercizi commerciali di vicinato, sia nell'ambito della media e grande distribuzione, anche ricompresi nei centri commerciali, purché sia consentito l'accesso alle sole predette attività.

Gli esercizi commerciali la cui attività non è sospesa ai sensi del presente decreto sono tenuti ad assicurare, oltre alla **distanza interpersonale** di un metro, che gli **ingressi** avvengano in modo

dilazonato e che venga **impedito di sostare** all'interno dei locali più del tempo necessario all'acquisto dei beni.

Si raccomanda altresì l'applicazione delle misure di cui all'**allegato 5** al DPCM.

(3.4) Trasporto pubblico

Il **Presidente della Regione** dispone la **programmazione del servizio** erogato dalle aziende del **trasporto pubblico locale**, anche non di linea, finalizzata alla riduzione e alla soppressione dei servizi in relazione agli interventi sanitari necessari per contenere l'emergenza COVID-19 sulla base delle effettive esigenze e al solo fine di assicurare i servizi minimi essenziali, la cui erogazione deve, comunque, essere modulata in modo tale da evitare il sovraffollamento dei mezzi di trasporto nelle fasce orarie della giornata in cui si registra la maggiore presenza di utenti.

(3.5) Lavoro agile e ferie

Fermo restando quanto previsto dall'art. 87 del d.l. n. 18/2020, per i datori di lavoro pubblici, la **modalità di lavoro agile** disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della l. 81/2017, può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, **anche in assenza degli accordi individuali** ivi previsti; gli **obblighi di informativa** di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in **via telematica** anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro.

Va ricordato che il lavoro agile non è, nel tempo dell'emergenza, solo una modalità di espletamento dell'attività lavorativa, ma costituisce un importante **presidio per evitare la diffusione del virus**. Questa considerazione è assai importante in quanto mette a fuoco che è inserita nella dinamica dei rapporti giuridici del rapporto di lavoro un **pubblico interesse**, da considerare nell'interpretazione degli obblighi di entrambe le parti: datori di lavoro e lavoratori.

Viene inoltre raccomandato che siano incentivate le **ferie e i congedi retribuiti** per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva

A giudizio di chi scrive deve intendersi che si tratti di **misure residuali** rispetto al lavoro agile e agli ammortizzatori e che sia comunque **salvaguardato il monte ore annuale**, con possibilità di intervento, dunque, solo sugli arretrati.

Sul punto si rinvia su questo sito a *"Lavoro agile o ferie? Un pronuncia interessante sotto molteplici aspetti"*  .

B) Igiene e sicurezza sul lavoro nella c.d. "Fase 2"

Come sopra ricordato, in data **24/04/2020** è stata effettuata l'**integrazione** del **"Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro"** .

Significativo è che di esso è fatto **espresso richiamo** nell'art. 2, comma 6 del sopra menzionato DPCM 26/04/2020, così attuando, se non una estensione *erga omnes* di un accordo collettivo (operazione la cui legittimità sarebbe dubbia sotto diversi aspetti), certamente di una **"regolamentizzazione" tramite richiamo materiale** della materia dell'igiene e sicurezza sul

lavoro al tempo dell'emergenza.

Importanti sono anche le **Disposizioni Tecniche INAIL 23/04/2020** , approvate dal Comitato Tecnico Scientifico istituito presso la Protezione Civile, e contenenti **indicazioni mirate ad affrontare la graduale ripresa** in sicurezza delle attività produttive e a garantire adeguati livelli di tutela della salute per tutta la popolazione.

Alcune considerazioni generali possono aiutarci nella gestione della Fase 2.

(1) Informazione dei Lavoratori

L'**informazione** ai lavoratori deve innanzitutto riguardare i seguenti aspetti, oggetto del Protocollo di Sicurezza 24/04/2020:

1. 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. Tale obbligo viene stabilito formalmente dal DPCM 26/04/2020;
2. la consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter fare **ingresso** o di poter **permanere** in sede, ove 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.);
3. l'obbligo di rispettare tutte le disposizioni delle autorità e del datore di lavoro nel fare **accesso in azienda**, con particolare riferimento alla gestione delle entrate e delle uscite in maniera contingentata, con previsione di orari e percorsi differenziati per il personale;
4. l'obbligo di rispettare tutte le disposizioni delle autorità e del datore di lavoro circa le modalità di **permanenza in sede**, con mantenimento della **distanza di sicurezza** di almeno un metro, corretto **utilizzo delle mascherine**, riduzione al minimo degli **spostamenti** all'interno dei locali aziendali, osservanza delle regole di **igiene delle mani**, di cui si raccomanda un lavaggio frequente, e tenere comportamenti corretti sul piano dell'igiene, utilizzando gli appositi DPI forniti (di cui *infra*);
5. la **gestione degli spazi comuni** interni all'azienda rispetto ai quali deve essere garantita idonea ventilazione, privilegiando l'apertura delle finestre interne all'ufficio anziché quelle esterne rivolte verso la strada trafficata, la pulizia giornaliera degli ambienti di lavoro nonché la sanificazione periodica;
6. l'**organizzazione aziendale**, finalizzata a ridurre al minimo la presenza del personale in azienda facendo ricorso all'utilizzo del lavoro a distanza, e agli istituti contrattuali di astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione, nonché a eventuali piani di turnazione per organizzare l'accesso in sede;
7. la necessità di 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'informazione, tuttavia, non deve essere solamente limitata ai lavoratori dipendenti, ma altresì a tutti **coloro che accedono ai locali aziendali**, ivi compresi i **fornitori e la clientela**, i quali dovranno essere adeguatamente informati delle misure di sicurezza vigenti sul luogo di lavoro. Al riguardo, è pertanto consigliata l'affissione di **apposita cartellonistica** in posti visibili all'utenza, creando dei veri e propri "percorsi visivi" che orientano il soggetto nell'adozione delle misure di prevenzione.

(2) Formazione dei lavoratori

Il datore di lavoro da decenni è tenuto alla formazione dei lavoratori relativamente a quelli che sono i **rischi generici e quelli specifici** presenti nell'ambito della propria realtà operativa. L'emergenza COVID-19 ha necessariamente allargato le tematiche di formazione anche alle misure anti-contagio da adottare, oggetto di informativa, e quindi in genere alle precauzioni igieniche e ai DPI da adottare durante l'accesso e la permanenza nei locali aziendali (di cui si dirà meglio *infra*).

In tale prospettiva, al fine di prevenire la diffusione del contagio, viene incentivato l'utilizzo di **piattaforme telematiche**, onde consentire adeguata formazione a distanza sulle tematiche delineate.

Naturalmente, 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).

L'INAIL ha ricordato che in questo ambito sarà necessario realizzare anche un'efficace comunicazione finalizzata a evitare, ad esempio, forme di stigmatizzazione nei confronti di lavoratori che provengono da aree a pregresso maggior rischio nonché a favorire - in tempo di "infodemia" - l'accesso a fonti istituzionali per le informazioni, evitando così il moltiplicarsi di *fake news*.

Le disposizioni tecniche dell'INAIL hanno riconosciuto l'importanza della **formazione sui rischi specifici del lavoro da casa**. Dopo circa 2 mesi di distanziamento sociale, viene correttamente posta l'attenzione sulla necessità di svolgere corsi su rischi da videoterminale e sulla necessità di pause; sulla corretta postura da tenere durante i periodi di lavoro e i rischi connessi con la corretta tenuta degli strumenti, e questo anche in considerazione del fatto che il lavoro a distanza viene considerato anche da parte del DPCM del 26/04/2020 come la modalità di lavoro da preferire per tutte le professionalità che non richiedono la necessaria presenza sul luogo di lavoro per l'espletamento delle attività.

L'INAIL inoltre sottolinea l'importanza di fornire assistenza da remoto nell'uso di apparecchiature e software nonché degli strumenti di videoconferenza ma anche la necessità di garantire supporto ai lavoratori che si sentono in isolamento e a quelli che contestualmente hanno necessità di accudire i figli.

(3) DPI e obblighi del datore di lavoro

Il Protocollo Sicurezza del 24/04/2020 prevede l'adozione di specifici DPI finalizzati a prevenire la diffusione del contagio e mantenere in sicurezza gli ambienti di lavoro. Trattasi in particolare di:

- mascherine monouso (non necessariamente a marcatura FFP2 FFP3 stante la problematica relativa all'approvvigionamento di mercato);
- guanti;
- gel detergente, secondo le **Linee guida dettate dall'OMS** , i cui dispenser devono essere collocarsi in più punti facilmente individuabili, specialmente in corrispondenza delle aree comuni e delle zone di ingresso e di uscita;
- scanner temperatura, da effettuare all'ingresso dei luoghi di lavoro, nel rispetto della

normativa privacy;

- fazzoletti usa e getta per asciugare le mani;
- test sierologici (a tal proposito occorrerà tenere conto anche delle future indicazioni regionali al fine di valutare se i datori di lavoro siano obbligati a metterli a disposizione dei lavoratori, e conseguentemente se gli stessi siano obbligati ad effettuarli sulla base delle disposizioni regolamentari / sanitarie);
- caldeggiare e incentivare l'installazione sul mobile aziendale dell'applicazione Immuni (o comunque quella che sarà indicata da parte del Governo).

*

Il datore di lavoro è poi sottoposto ad una serie di obblighi aggiuntivi, che non si manifestano nella "semplice" consegna dei DPI, ma che impattano su quella che è la sfera dell'**organizzazione dell'attività lavorativa**. A questo proposito tanto il Protocollo Sicurezza del 24/04/2020 quanto le Disposizioni Tecniche INAIL del 23/04/2020 pongono l'attenzione sui seguenti aspetti:

(4) Orari di lavoro

Viene individuata la necessità di prevedere una **rimodulazione degli orari di lavoro** e conseguentemente dell'orario di ingresso e uscita scaglionati in modo da differenziare il più possibile la presenza contemporanea sul luogo di lavoro e prevenendo assembramenti.

Anche in considerazione della menzionata rimodulazione degli orari di lavoro, tutte le recenti disposizioni regolamentari che hanno trattato la questione ribadiscono la necessità di **promuovere le forme di lavoro a distanza**, in modo da ridurre il numero di lavoratori presenti in azienda, e prevedere **l'articolazione su turni** per lo svolgimento dell'attività lavorativa in azienda.

(5) Gestione degli spazi di lavoro e degli spazi comuni

i) Gli spazi di lavoro devono essere rimodulati nell'ottica del **distanziamento sociale** compatibilmente con la natura dei processi produttivi. Nel caso di lavoratori che non necessitano di particolari strumenti e/o attrezzature di lavoro e che possono lavorare da soli, per "alleggerire" gli ambienti dove operano più lavoratori contemporaneamente, è possibile consigliare, per il periodo transitorio, anche l'utilizzo di uffici non utilizzati, di sale riunioni, etc.

In alternativa è possibile pensare al **riposizionamento delle postazioni di lavoro** adeguatamente distanziate tra loro e/o l'introduzione di barriere separatorie (pannelli in plexiglass, mobilio, ecc.);

ii) una tematica a parte merita la gestione degli **spazi comuni** (comprese le mense aziendali, i punti di ristoro (bar e/o locali con macchinette per caffè e snack), gli spogliatoi e i servizi igienici. In questi deve essere prevista una ventilazione continua degli ambienti (nel caso non fosse possibile la ventilazione meccanica viene consigliata una costante ventilazione con finestre aperte, ovviamente quelle rivolte verso le zone con minor traffico), prevedendo altresì un **accesso contingentato**, se del caso anche attraverso apposita turnazione nella fruizione nonché un **tempo ridotto di permanenza** all'interno degli stessi, naturalmente con adeguato distanziamento. Analogamente, anche **l'accesso agli ascensori** deve essere regolamentato, consentendo l'accesso a un solo utente alla volta;

iii) la **sanificazione** viene fortemente consigliata prima della riapertura dei locali, ed è

comunque richiesta con cadenza “periodica”, relativa anche alla postazione lavorativa (tastiera, schermo e mouse), sia negli uffici che nei reparti produttivi. Non essendoci alcuna specificazione in ordine alla **definizione di “periodicità”** della sanificazione, spetterà al datore di lavoro valutare in concreto il fattore di rischio della singola azienda (come determinato dalle Disposizioni Tecniche INAIL del 23/04/2020) nonché correlato all’efficacia temporale degli interventi di sanificazione, dipendente dalla durata dell’effetto antivirale dei prodotti utilizzati per l’intervento. Deve invece essere garantita la **pulizia giornaliera, a fine turno**, dei locali e degli spazi comuni. Le Disposizioni Tecniche Inail del 23/04/2020 e il Protocollo Sicurezza del 24/04/2020 evidenziano inoltre l’importanza di **affiggere nei locali aziendali poster/locandine/brochure** che pubblicizzano la necessità di utilizzare regolarmente i mezzi detergenti messi a disposizione della società (così come procedere alla frequente pulizia delle mani) al fine di consentire il mantenimento di ambienti di lavoro puliti;

iv) è richiesta la **chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione**, e dei servizi non essenziali, favorendo lo **smart-working** per tutte quelle attività che possono essere svolte a distanza. E’ parimenti caldeggiato il ricorso agli istituti contrattuali di **astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione** (per il quale si rinvia alle osservazioni svolte nel precedente punto 3.5. del precedente punto A), nonché a eventuali piani di **turnazione** per organizzare l’accesso in sede e la gestione dell’attività lavorativa con presenze contingentate;

v) gli **spostamenti all’interno degli ambienti di lavoro** devono essere limitati al minimo indispensabile e nel rispetto delle indicazioni datoriali;

vi) sono invece **sospesi e annullati**:

- eventi interni ed attività formativa in aula, anche se obbligatoria;
- riunioni aziendali di presenza, salvo i casi di urgenza e indifferibilità per i quali, nell’impossibilità di collegamento a distanza, dovrà essere ridotta al minimo la partecipazione necessaria e garantito il distanziamento interpersonale;
- viaggi e trasferte di lavoro sul territorio internazionale e nazionale;

vii) quanto all’accesso dei **fornitori esterni**, il Protocollo Sicurezza del 24/04/2020 regola le modalità di ingresso del personale esterno, distinguendo fra tre categorie di soggetti:

- **fornitori**, i quali devono essere guidati all’interno dell’azienda mediante percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre il contatto con i lavoratori presenti;
- **trasportatori**, i quali devono rimanere a bordo dei propri mezzi di trasporto. Gli stessi sono in ogni caso, l’approntamento delle attività di carico e scarico mantenendo la distanza di un metro;
- **visitatori**, il cui accesso va ridotto allo stretto necessario (es. imprese di pulizie, manutenzione etc.) nel pieno rispetto delle regolamentazione aziendale di accesso, di distanze di sicurezza e di DPI.

A tal proposito il Protocollo Sicurezza del 24/04/2020 ribadisce la stretta collaborazione che deve intercorrere tra **committente e appaltatore**, finalizzata a condividere i contenuti del Protocollo di sicurezza della società committente, a verificare il rispetto delle misure di sicurezza adottate, e a informare l’autorità sanitaria nel caso di accertata positività dei soggetti esterni, anche al fine di individuare la catena di contatti.

(6) Febbre, sintomi e gestione di casi sintomatici

i) Nella fase di transizione, va considerato il rischio di una riattivazione di focolai nei luoghi di lavoro, mettendo quindi in atto una serie di misure volte a contrastarli. Tra di esse vi rientra la **rilevazione della temperatura all'ingresso dei locali**, la gestione del caso sintomatico e la tutela dei lavoratori c.d. "fragili". In alternativa alla misurazione della temperatura è possibile ricevere dal lavoratore un'**autocertificazione**;

ii) nel caso in cui una persona **presente in sede sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria** quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente all'Ufficio competente, si dovrà procedere al suo **isolamento** in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria e a quello delle persone presenti nei locali, secondo le indicazioni del medico competente e del Ministero della Salute e si dovrà successivamente procedere alla sanificazione dei locali;

Il datore di lavoro procede immediatamente ad **avvertire le autorità sanitarie competenti, i numeri di emergenza per il COVID-19** forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute e l'Unità di crisi appositamente creata presso il Ministero della Giustizia. L'amministrazione collabora con le Autorità sanitarie per la **definizione degli eventuali "contatti stretti"** di una persona presente in sede che sia stata riscontrata positiva al tampone COVID-19. Ciò al fine di permettere alle Autorità sanitarie di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena. Nel periodo dell'indagine, l'amministrazione potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente gli uffici, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria.

In tale contesto la società è tenuta a **garantire la riservatezza e la dignità** dei soggetti isolati, nonché di quei lavoratori che responsabilmente comunicano all'amministrazione di essere stati a contatto, al di fuori del contesto aziendale, con soggetti positivi al COVID-19. Ovviamente questi dati potranno essere incrociati con le informazioni dell'app Immuni (per la quale si rinvia al punto 7.3);

iii) l'ingresso in azienda dei lavoratori **risultati positivi al COVID-19** deve essere preceduto dalla certificazione medica da cui risulti la **"avvenuta negativizzazione" del tampone**, secondo le modalità che verranno definite dai dipartimenti di prevenzione territorialmente competenti.

Presentata la certificazione, il **medico competente** 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"**, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 41 c. 2 lett. e-ter), d.lgs 81/08, anche per valutare profili specifici di rischio e comunque indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia, in deroga alla norma. Ai fini dell'emissione del **giudizio di idoneità**, le Disposizioni Tecniche dell'INAIL del 23/04/2020 suggeriscono ai medici competenti di **differenziare** tra soggetti che hanno manifestato una polmonite o infezione respiratoria - che potrebbero presentare una ridotta capacità polmonare a seguito della malattia (anche fino al 20-30% della funzione polmonare) con possibile necessità di sottoporsi a cicli di fisioterapia respiratoria - rispetto ai soggetti che sono stati ricoverati in terapia intensiva, i quali possono continuare ad accusare disturbi rilevanti;

v) le Disposizioni Tecniche dell'INAIL del 23/04/2020, il Protocollo Sicurezza del 24/04/2020 e il DPCM del 26/04/2020 pongono una particolare attenzione ai soggetti considerati **fragili in relazione all'età**.

In particolare, l'INAIL suggerisce l'introduzione di una **"sorveglianza sanitaria eccezionale"**, se del caso anche mediante visita a richiesta, da svolgersi con riferimento ai lavoratori con età maggiore 55 anni o su lavoratori al di sotto di tale età ma che ritengano di rientrare in una particolare situazione di fragilità, determinata da condizioni patologiche pregresse relative a

malattie cronico degenerative (ad es. patologie cardiovascolari, respiratorie e dismetaboliche).

Il Protocollo evidenzia la centralità del ruolo del **medico competente** al quale spetterà il compito di **segnalare all'azienda situazione di particolari fragilità** e l'esistenza di patologie attuali o pregresse dei dipendenti, suggerendo altresì l'adozione di mezzi diagnostici ritenuti utili al contenimento del virus e continuando ad effettuare la sorveglianza sanitaria periodica.

Nella fase di transizione (fase 2), si dovrà valutare con attenzione la possibilità di **ricollocare tali soggetti in altra mansione** o di esprimere nei loro confronti un giudizio di **"inidoneità temporanea"** o di limitazione dell'idoneità per un periodo adeguato, con attenta rivalutazione alla scadenza dello stesso. Quanto sopra, diventa necessario in considerazione dei lavoratori affetti da *"patologie croniche o con multimorbilità ovvero con stati di immunodepressione congenita o acquisita"* ai quali viene disposto *"di evitare di uscire dalla propria abitazione o dimora fuori dai casi di stretta necessità"* ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. b) del DPCM del 26/04/2020.

(7) Privacy e controlli sui lavoratori, anche a distanza

(7.1) Dati medici

Qualora la **temperatura rilevata** sia inferiore a 37.5° C il dato non deve essere registrato. Ove invece la temperatura sia superiore alla menzionata soglia, il dato può essere registrato per documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso nel luogo di lavoro.

In tal caso il **lavoratore deve essere informato** (suggeriamo per iscritto al fine di tenere traccia del corretto adempimento da parte del datore di lavoro, nonostante il Protocollo ritenga sufficiente l'informazione orale) del **trattamento del dato** per finalità di prevenzione del contagio da COVID-19, con indicazione della conservazione del dato fino al termine dello stato di emergenza.

Sul punto si rinvia anche, su questo sito a *"Covid-19: l'acquisizione da parte del datore di lavoro di informazioni attinenti alla salute dei lavoratori e di terzi"*  .

(7.2) Sorveglianza sanitaria e test sierologici

Non sono imposti **test sierologici** da parte del datore di lavoro.

Peraltro la loro effettuazione da parte del datore di lavoro andrebbe affrontata prestando particolare attenzione all'**art. 5, commi 1 e 3, L. 300/1970** che prevedono, rispettivamente: *"Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente."* e *"Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico."* nonché alla disciplina in materia di accertamenti sanitari prevista nel **d.lgs 81/2008** (TU in materia di Igiene e Sicurezza del Lavoro).

(7.3) App di monitoraggio (contact tracing)

Una delle tematiche di maggiore interesse è l'eventuale utilizzo in ambito aziendale di applicazioni di monitoraggio (*contact tracing*) volte a gestire il rischio Covid.

Il punto di partenza sono sicuramente le **Linee Guida della Commissione UE dello scorso**

16/04/2020 

La Commissione UE ha ribadito che le app di monitoraggio devono rispettare **8 requisiti base**, ossia:

1. rispettare le regole sulla **privacy**;
2. essere sviluppate in **stretto coordinamento con le autorità sanitarie**;
3. l'installazione deve essere posta **esclusivamente su base volontaria** e l'app deve essere completamente rimovibile a semplice decisione della singola persona;
4. i dati devono essere acquisiti dalle app tramite la **tecnologia bluetooth**, atta a ridurre la violazione della privacy;
5. i dati devono essere **anonimizzati** e non si deve consentire di risalire all'identità delle persone;
6. le app devono essere **interoperabili in tutta Europa**, in modo da funzionare se qualcuno supera i confini;
7. vanno progettate con i migliori standard in campo **epidemiologico**, di **sicurezza informatica** e accessibilità;
8. devono essere **sicure** ed **efficaci**.

A livello italiano, il Commissario per l'Emergenza COVID-19 ha firmato lo scorso 16/04/2020 una specifica ordinanza ([link](#)) con la quale è stato disposto la stipula del contratto di concessione gratuita della licenza d'uso sul software di *contact tracing* e di appalto di servizio gratuito con la Bending Spoons spa, la società progettatrice della app **Immuni**. Per avere ulteriori informazioni in merito sarà però verosimilmente necessario attendere il prossimo DL al momento in via di definizione da parte del Governo, non essendo ancora stata ultimato il software di contact tracing Immuni.

Pur trattandosi di un'app la cui installazione è posta su base volontaria (terzo requisito), è altrettanto vero che le applicazioni di monitoraggio sono efficaci (ottavo requisito) solamente se la diffusione è superiore al 60% della popolazione. Si ritiene pertanto che i datori di lavoro - nell'ambito dei compiti di informazione e formazione meglio trattati sopra al punto 3.2 - abbiano il dovere di **sensibilizzare la propria popolazione lavorativa all'installazione di Immuni**.

Per completezza, evidenziamo che in commercio sono presenti dispositivi hardware finalizzati (così si legge nei relativi documenti tecnici di presentazione) al contenimento della diffusione del COVID-19 e a consentire il rispetto del distanziamento sociale tra lavoratori.

E' essenziale richiamare l'attenzione sul fatto che tali dispositivi, così come le applicazioni sviluppate a livello privato, comportano la necessità di un attento esame sia sul piano della **normativa privacy** (informativa e idoneità del trattamento dei dati) sia su quello **autorizzatorio**, ai sensi dell'art. 4, L. 300/1970 in materia di **controlli a distanza**.

(8) Attività sindacale e RLS

Nell'ottica di un approccio partecipato ed integrato all'attuazione delle procedure di sicurezza individuate, è imprescindibile il coinvolgimento delle figure di prevenzione nel **coadiuvare il datore di lavoro** in un puntuale monitoraggio dell'attuazione delle misure di contenimento e di corretta comprensione da parte dei lavoratori.

In tale contesto assumono primaria importanza il **RLS/RLST e le rappresentanze sindacali**, con il compito di partecipare:

1. ove costituito in azienda al **Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione**;
2. ove non costituito, per la particolare tipologia di impresa che preclude la costituzione di comitati aziendali, al **Comitato Territoriale** composto dagli organismi paritetici per la salute e la sicurezza;
3. alla individuazione e applicazione delle misure di organizzazione aziendale per contrastare l'emergenza epidemiologica, coordinandosi con il datore di lavoro.

Si ritiene che l'eventuale **rifiuto datoriale** alla costituzione del Comitato, ove consentito in relazione alla tipologia di impresa, o all'effettuazione di apposite verifiche nei luoghi di lavoro, o ancora il mancato coordinamento sulle misure organizzative aziendali prima della relativa adozione, siano comportamenti idonei a costituire **condotta antisindacale del datore di lavoro**.

La costituzione (e il pieno funzionamento) del Comitato - già rilevanti nella fase 1 di *lockdown* - assumono ancora maggiore rilevanza nel corso della **fase 2** che sta per avviarsi, durante la quale, come meglio illustrato sopra, sarà necessario **attivarsi con revisioni dell'organizzazione**, dei **tempi** e degli **spazi** di lavoro e con l'implementazione di tutti i **DPI** da assegnare ai lavoratori che faranno accesso presso i locali aziendali.