

Protocollo 24 aprile 2020
D.P.C.M. 26 aprile 2020
(G.U. 27 aprile 2020, n. 108)

Angelo Zambelli

Avvocato in Milano
Co-Managing Partner
Grimaldi Studio Legale

Coronavirus, nuovo protocollo per il contrasto nei luoghi di lavoro

Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro: le integrazioni del 24 aprile 2020 per affrontare la c.d. "Fase 2"

Lo scorso 24 aprile 2020 le parti sociali (CIGL, CISL, UIL e le associazioni datoriali, tra cui Confindustria e Confapi) hanno siglato una nuova intesa con la quale hanno introdotto alcune importanti modifiche (*rectius* integrazioni) al Protocollo in commento, dalle stesse sottoscritto lo scorso 14 marzo (il "Protocollo").

Le ragioni dell'intervento di adeguamento del Protocollo a poco più di un mese di distanza dalla sua entrata in vigore risiedono senz'altro nella necessità di adeguarne il contenuto alla luce dei provvedimenti d'urgenza adottati nel frattempo dal Governo, delle misure adottate dal Ministero della Salute e dal Comitato tecnico scientifico istituito presso la Protezione Civile - con la collaborazione dell'INAIL - ma anche, e soprattutto, nell'esigenza di far sì che le aziende arrivino preparate al meglio alla c.d. "Fase 2" di contrasto all'epidemia, che si stima riporterà a lavoro nelle prossime settimane circa 7,1 milioni di lavoratori presso le circa 2,1 milioni di imprese attualmente interessate dal *lockdown*.

Tale seconda esigenza è tanto più evidente alla luce del recente DPCM approvato lo scorso 26 aprile 2020, che disciplina la graduale ripresa delle attività produttive a cominciare già dal prossimo 4 maggio, il quale recepisce in allegato il Protocollo in commento, specificando, al sesto comma dell'art. 2, che tutte le imprese sono tenute a rispettarne i contenuti, pena la sospensione dell'attività.

Tale intervento sancisce, pertanto, a tutti gli effetti la centralità del Protocollo nell'ambito del sistema di norme e di provvedimenti che sovrintendono l'imminente inizio della c.d. "Fase 2".

Venendo ai dettagli dell'intervento di adeguamento del Protocollo ad opera dell'intesa tra le parti sociali dello scorso 24 aprile, esso è stato effettuato

mediante l'integrazione, nel testo originario del 14 marzo 2020, di alcune nuove previsioni, sia all'interno dei principi generali che nelle singole misure di precauzione.

Principi generali

In primo luogo viene confermato il richiamo alle importanti raccomandazioni contenute ai commi 7 e 8 dell'art. 1 del DPCM n. 11 dell'11 marzo 2020, che costituiscono un punto di riferimento fondamentale anche nella delicata fase di riapertura nella quale le imprese si apprestano a fare ingresso, tra le quali:

- › l'invito al massimo utilizzo del lavoro agile;
- › l'incentivo alla fruizione di ferie e congedi retribuiti da parte dei dipendenti, nonché di altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva;
- › la sospensione delle attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione;
- › l'assunzione di protocolli anti-contagio e, laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come misura principale di contenimento, l'adozione di strumenti di protezione individuale;
- › l'invito a procedere ad operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine gli ammortizzatori sociali;
- › la limitazione al massimo degli spostamenti all'interno dei siti e il contingentamento dell'accesso agli spazi comuni.

Com'è noto, la prima versione del Protocollo era stata siglata in un momento di poco precedente al vero e proprio *lockdown* (disposto con DPCM 22 marzo 2020 e prorogato dal DPCM 10 aprile fino al 3 mag-

gio 2020), che ha imposto la sospensione di gran parte delle attività produttive - si stima oltre il 50% del totale.

La premessa da cui muoveva l'intero Protocollo era che la prosecuzione delle attività produttive (allora non ancora sospese del tutto) potesse avvenire solo in presenza di condizioni che assicurassero ai lavoratori elevati livelli di protezione. Tale fondamentale premessa è stata confermata anche dall'integrazione del 24 aprile, che ha introdotto - misura fatta propria, come si è visto *supra* anche dal DPCM del 26 aprile 2020 - una rigida sanzione per le imprese che non procedano all'attuazione del Protocollo.

In particolare, si prevede - novità non di poco conto - che la mancata attuazione del Protocollo che non assicuri adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza. Si tratta di una sanzione di grande impatto economico, che certamente spingerà le aziende prossime alla riapertura ad adattare in tempi rapidi - approfittando del periodo che precede la ripresa ufficiale delle attività, che come detto è previsto per il prossimo 4 maggio - le proprie realtà aziendali in conformità a quanto disposto dal Protocollo.

Le restanti previsioni generali del Protocollo, tra cui spiccano l'incentivo all'utilizzo degli ammortizzatori sociali e l'invito ai datori di lavoro al confronto preventivo con le rappresentanze sindacali presenti sui luoghi di lavoro nonché con i RLS e RLST, sono state integralmente confermate.

Le singole misure di precauzione nel dettaglio

1) Informazione

La prima fondamentale misura contenuta nel Protocollo, confermata integralmente dall'intesa del 24 aprile, consiste nell'informazione fornita ai lavoratori e a chiunque faccia ingresso in azienda (mediante la consegna e/o l'affissione all'ingresso o nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali di *dépliant* informativi) circa le disposizioni delle Autorità in materia di contrasto e contenimento della diffusione del virus. Le informazioni in questione devono riguardare, a titolo esemplificativo, l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37,5°) o altri sintomi influenzali ovvero, se tali sintomi si verificano durante l'attività lavorativa, l'obbligo di dichiararlo tempestivamente; l'obbligo di dichiarare il contatto con persone risultate positive al virus

nei 14 giorni precedenti; l'obbligo di rispettare la distanza di sicurezza di un metro e di osservare le regole d'igiene delle mani.

La misura in questione è stata arricchita dall'ulteriore obbligo per l'azienda di fornire un'informativa adeguata ai propri dipendenti, 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 dispositivi di protezione individuale (DPI).

2) Modalità di ingresso in azienda

Anche la misura in questione è stata integrata ad opera dell'intesa siglata tra le parti sociali lo scorso 24 aprile.

La prima versione del Protocollo, che viene integralmente confermata, consentiva ai datori di lavoro di controllare la temperatura corporea dei propri dipendenti (e dei visitatori), specificando a tal proposito come tale rilevazione costituisse un trattamento di dati personali e che, pertanto, dovesse avvenire nel rispetto della disciplina vigente in materia di *privacy*.

In merito - nel rispetto dei principi del GDPR di minimizzazione e proporzionalità - venivano suggerite ai datori di lavoro delle modalità di acquisizione dei dati tali da contenere il più possibile il trattamento e la conservazione come, ad esempio, rilevare la temperatura senza registrare il dato acquisito (salvo qualora ciò fosse necessario a documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso ai locali aziendali); fornire l'informativa sul trattamento dei dati personali (a tal proposito il Protocollo indicava specificamente i contenuti dell'informativa e la base giuridica del trattamento); definire le misure di sicurezza e organizzative adeguate a proteggere i dati ed, infine, assicurare modalità tali da garantire la riservatezza e la dignità del lavoratore in caso di isolamento momentaneo dovuto al superamento della soglia di temperatura.

Si consentiva, inoltre, di richiedere ai dipendenti il rilascio di "autodichiarazioni" attestanti la non provenienza dalle zone a rischio epidemiologico e l'assenza di contatti, negli ultimi 14 giorni, con soggetti risultati positivi al COVID-19. Anche sotto tale aspetto veniva, tuttavia, chiarito come l'acquisizione delle "autodichiarazioni" costituisse a tutti gli effetti trattamento di dati personali e come tale, pertanto, dovesse essere effettuato rispettando la normativa *privacy* vigente, con le medesime raccomandazioni det-

tate in merito alla rilevazione della temperatura corporea e con l'ulteriore raccomandazione di evitare di raccogliere dati non necessari, come ad esempio informazioni aggiuntive sulla persona risultata positiva ovvero sulla specificità dei luoghi a rischio epidemiologico dalle quali il lavoratore proviene.

In aggiunta alle suddette previsioni, l'aggiornamento del 24 aprile prevede che l'ingresso in azienda di lavoratori già risultati positivi all'infezione da COVID-19 debba 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.

Si prevede, altresì, che il datore di lavoro debba fornire la massima collaborazione alle autorità sanitarie competenti, qualora esse dovessero disporre, nelle aree maggiormente colpite dal virus, misure aggiuntive specifiche, come ad esempio, l'esecuzione del tampone per i lavoratori.

A tal riguardo si segnala come già diverse realtà aziendali (tra cui la Electrolux, che ha già siglato sul punto un accordo con i sindacati lo scorso 17 aprile) stiano avviando progetti di collaborazione con istituti sanitari di ricerca al fine di sottoporre, su base volontaria, i lavoratori a test sierologici di ricerca degli anticorpi per il Covid-19 e a tamponi naso faringei. Si evidenzia come sia in ogni caso necessaria, al fine di avviare tali progetti sperimentali, la collaborazione con le autorità sanitarie, essendo espressamente preclusa ai datori di lavoro (come evidenziato in più occasioni dal Garante della *Privacy*) ogni iniziativa "fai da te".

3) Modalità di accesso dei fornitori esterni

Con questa misura, anch'essa integralmente confermata, si suggerivano procedure e modalità di accesso dei fornitori in azienda finalizzate a ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza nei reparti e negli uffici coinvolti, come ad esempio l'obbligo per i fornitori di rimanere a bordo dei propri automezzi e di non fare ingresso negli uffici, di attenersi alla rigorosa distanza di un metro e il divieto di utilizzare i servizi igienici dedicati al personale dipendente.

Si aggiungono a tali raccomandazioni:

- › l'obbligo per le ditte appaltatrici, qualora i propri dipendenti operanti presso l'azienda committente

dovessero risultare positivi al tampone COVID-19, di informare tempestivamente l'azienda committente e di collaborare con quest'ultima e con l'autorità sanitaria per l'individuazione di eventuali contatti stretti;

- › l'obbligo per l'azienda committente di dare all'impresa appaltatrice completa informativa dei contenuti del Protocollo aziendale e di 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

Ampio risalto veniva dato, nella prima versione del Protocollo - anch'essa confermata - all'aspetto della sanificazione dei luoghi di lavoro che, a differenza della pulizia - che deve avvenire su base giornaliera - può essere effettuata su base "periodica", in ottemperanza alle indicazioni fornite dal Ministero della Salute.

A tale misura si è aggiunto l'obbligo, nelle aree geografiche a maggiore diffusione del virus o nelle aziende in cui si sono registrati casi sospetti di COVID-19, di prevedere, alla riapertura, una sanificazione straordinaria degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni.

Si rammenta che il tema della sanificazione degli ambienti di lavoro era stato anche oggetto di un'importante misura fiscale contenuta nel recente Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020 - confermata in sede di conversione del Decreto - che ha previsto un credito d'imposta alle imprese per l'anno fiscale 2020 nella misura del 50% delle spese di sanificazione degli ambienti e degli strumenti di lavoro sostenute e documentate fino ad un massimo di 20.000 euro per ciascun beneficiario.

5) Precauzioni igieniche personali

Tale misura, che già nella prima versione del Protocollo chiariva alle aziende come la modalità principale di contenimento del contagio fosse rappresentata dalla frequente pulizia delle mani con acqua e sapone e specificava come fosse l'azienda a dover mettere a disposizione dei propri dipendenti idonei mezzi detergenti per le mani, si arricchisce, ad opera dell'intesa del 24 aprile scorso, della previsione secondo cui i detergenti per le mani devono essere accessibili a tutti i lavoratori anche grazie a specifici *dispenser* collocati in punti facilmente individuabili.

6) Dispositivi di protezione individuale

Nella prima versione del Protocollo si prescriveva l'utilizzo delle mascherine in conformità alle indicazioni dell'OMS e dell'autorità sanitaria, si favoriva la preparazione da parte dell'azienda di liquido detergente secondo le indicazioni dell'OMS e s'imponevano l'utilizzo di mascherine, guanti, occhiali, tute, cuffie, camici e altri dispositivi di protezione qualora non fosse possibile osservare la distanza interpersonale di almeno un metro.

A tali misure si aggiungono ora l'obbligo, per tutti i lavoratori che condividono spazi comuni, di utilizzare una mascherina chirurgica nonché l'obbligo per le aziende di adottare dispositivi di protezione individuale idonei sulla base del complesso dei rischi valutati nella declinazione delle misure del Protocollo all'interno dei luoghi di lavoro. Tale previsione conferma il suggerimento fornito nel precedente commento alla prima versione del Protocollo secondo cui si rende in ogni caso opportuna l'integrazione del DVR esistente alla luce delle misure suggerite dal Protocollo.

A tal riguardo si segnala che il Consiglio nazionale dell'Ordine dei commercialisti, in un recente documento, ha declinato il rischio da Covid-19 come "rischio d'impresa" e ne ha suggerito la mitigazione attraverso una serie di prassi operative da adottare, tra cui quello di riorientare opportunamente - partendo proprio dal rischio sanitario - i protocolli di gestione dei rischi da reato previsti dal decreto 231/2001, in tema di responsabilità penale delle persone giuridiche.

7) Gestione di spazi comuni

Viene confermato anche nella nuova versione del Protocollo il contingentamento degli accessi e la ventilazione continua degli spazi comuni (incluse le mense aziendali, le aree fumatori e gli spogliatoi) che devono essere sanificati periodicamente e puliti su base giornaliera.

8) Organizzazione aziendale (turnazione, trasferte e smart work, rimodulazione dei livelli produttivi)

Grande importanza viene data per affrontare la c.d. "Fase 2" a questa misura, con la quale, già nella prima versione del Protocollo, venivano indicati tutta una serie di accorgimenti organizzativi finalizzati a ridurre il più possibile le occasioni di contagio, secondo quanto previsto dal comma 7 dell'art. 1 del

DPCM dell'11 marzo 2020, tra cui la chiusura dei reparti non produttivi e quelli per i quali la presenza fisica dei dipendenti non è necessaria, la rimodulazione dei livelli produttivi, l'introduzione di un piano di turnazione dei dipendenti addetti alla produzione, l'utilizzo dello *smart working*, l'utilizzo degli ammortizzatori sociali (anch'essi oggetto di un ampio intervento ad opera del Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020, convertito in legge 24 aprile 2020, n. 27 pubblicata in G.U. 29 aprile 2020, n. 110) e, in via residuale, la fruizione delle ferie maturate e non godute.

Oltre alle misure di cui sopra, integralmente confermate dall'intesa siglata tra le parti sociali lo scorso 24 aprile, viene specificato che, anche nella c.d. "Fase 2" il lavoro a distanza continua ad essere favorito 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», tra cui l'assistenza nell'uso delle apparecchiature, la modulazione dei tempi di lavoro e delle pause).

Viene inoltre sottolineata la crucialità nella fase di ripresa delle attività del rispetto del distanziamento sociale, da realizzarsi anche attraverso una «rimodulazione degli spazi di lavoro» (compatibilmente con la natura dei processi produttivi e degli spazi aziendali), come ad esempio il posizionamento dei lavoratori che non necessitano di particolari strumenti e/o attrezzature di lavoro e che possono lavorare da soli in spazi ricavati, ad esempio, da uffici inutilizzati o da sale riunioni, ovvero per gli ambienti dove operano più lavoratori contemporaneamente (i c.d. *open space*), il riposizionamento delle postazioni di lavoro adeguatamente distanziate tra loro.

Di grande importanza è, inoltre, la specificazione secondo cui l'articolazione del lavoro debba essere ridefinita con orari differenziati e flessibili, che favoriscano il distanziamento sociale, al fine di ridurre il numero di presenze contemporanee sul luogo di lavoro e prevenire assembramenti all'entrata e all'uscita.

Viene infine sottolineato come sia essenziale evitare aggregazioni sociali, anche in relazione agli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro e rientrare a casa (c.d. *commuting*), con particolare riferimento all'utilizzo del trasporto pubblico.

A tal riguardo, nella nuova versione del Protocollo sono incentivate forme di trasporto verso il luogo di lavoro con adeguato distanziamento fra i viaggiatori

e viene favorito l'uso del mezzo privato o di navette.

9) Gestione entrata e uscita dei dipendenti

Viene confermato anche nella nuova versione del Protocollo lo scaglionamento degli orari di ingresso e uscita dal lavoro in modo da evitare contatti nelle zone comuni nonché la fornitura, nei pressi delle porte d'ingresso ed uscita, di prodotti detergenti.

10) Spostamenti interni, riunioni, eventi interni e formazione

Viene confermato, inoltre, l'invito contenuto nella prima versione del Protocollo a limitare al minimo indispensabile gli spostamenti all'interno dei siti aziendali, a vietare le riunioni fisiche, ad annullare ogni evento interno incluse le attività di formazione, incentivando iniziative di formazione a distanza e suggerendo di specificare che il mancato completamento della formazione professionale non è preclusivo rispetto allo svolgimento dello specifico ruolo/ funzione.

11) Gestione di una persona sintomatica in azienda

Viene altresì confermato l'obbligo contenuto nella prima versione del Protocollo di immediato isolamento dei lavoratori che presentano sintomi di contagio di prestare la massima collaborazione con l'autorità sanitaria, anche ai fini dell'individuazione degli eventuali "contatti stretti" dei dipendenti presenti in azienda.

A tali obblighi si aggiunge unicamente quello di dotare immediatamente il lavoratore di mascherina chirurgica al momento dell'isolamento.

12) Sorveglianza sanitaria/medico competente/RLS

All'indomani della sottoscrizione della prima versione del Protocollo, questa misura fu oggetto di aspra critica da parte di ANMA (Associazione Nazionale Medici d'Azienda e Competenti). In particolare le critiche dei medici di base si concentravano sull'invito alle aziende a proseguire la sorveglianza sanitaria, specialmente quella periodica, che, a parere di ANMA, esponeva i medici competenti ad un elevato – e ingiustificato – rischio di contagio, non essendo peraltro in alcun modo garantita la presenza in ambito aziendale di sufficienti dispositivi di protezione individuale (a causa della diffusa irreperibilità degli stessi sul mercato).

Di tali osservazioni critiche sembra si sia tenuto

conto nella nuova versione del Protocollo, posto che viene ora data la possibilità ai medici competenti, in considerazione del loro ruolo nella valutazione dei rischi e nella sorveglianza sanitaria, di suggerire l'adozione di eventuali mezzi diagnostici ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori.

Inoltre, viene chiarito come il coinvolgimento dei medici competenti sia opportuno nella fase di ripresa delle attività al fine di identificare i soggetti con particolari situazioni di fragilità (anche in relazione all'età) e per il reinserimento lavorativo di soggetti con pregressa infezione da COVID-19 (che dovrà avvenire previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione del tampone rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza e previa visita medica al fine di verificare l'idoneità del lavoratore alla mansione.

13) Aggiornamento del protocollo di regolamentazione

Già nella prima versione del Protocollo era prevista la costituzione di un apposito Comitato in azienda, con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS, al fine di rendere operative e verificare la corretta implementazione delle misure contenute nel protocollo aziendale.

Nell'intesa siglata lo scorso 24 aprile si precisa che, laddove per le caratteristiche dell'azienda, non si potesse dar luogo alla costituzione di comitati aziendali, verrà in ogni caso istituito un Comitato Territoriale composto dagli Organismi Paritetici per la salute e la sicurezza e con il coinvolgimento degli RLST e dei rappresentanti delle parti sociali.

Viene data, inoltre, facoltà ai soggetti firmatari del Protocollo di costituire, a livello territoriale o settoriale, 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.

Si tratta di misure senz'altro funzionali a creare un meccanismo virtuoso di condivisione dell'esperienze aziendali e di collaborazione tra il mondo imprenditoriale e le autorità sanitarie al fine di elaborare *best practice* utili al contrasto della diffusione dell'epidemia.

Conclusioni

Riteniamo che l'aggiornamento del Protocollo, la cui introduzione - lo si ricorda - era in un primo mo-

mento finalizzata a consentire la generale prosecuzione delle attività produttive nonostante la dilagante diffusione del virus, costituisca un importante punto di riferimento (tanto più ora che è stato inserito tra gli allegati del DPCM del 26 aprile per la “Fase 2”) anche in questo prossimo periodo di graduale riapertura di tutte quelle attività produttive alle quali era stata imposta la sospensione ad opera del *lockdown*.

Si tratta, come sappiamo, di una riapertura costellata da numerose incognite: in primo luogo e su tutte la “stabilizzazione” della curva del contagio, in assenza della quale vi è il concreto rischio che il Governo possa disporre nuove sospensioni, anche generalizzate, delle attività produttive.

Ed è proprio alla luce di tale aspetto che l’attuazio-

ne delle misure contenute nel Protocollo, molte delle quali rappresentano di fatto regole di condotta applicabili a qualunque attività umana - professionale e non - assume un’importanza preminente.

Non vi è, tuttavia, chi non abbia rilevato come l’implementazione e il monitoraggio dell’attuazione delle misure in questione comporti dei costi molto elevati per le aziende, ai quali certamente non tutte le realtà imprenditoriali, soprattutto in una fase economica recessiva come quella in atto, saranno in grado di far fronte.

È auspicabile che il Governo, certamente consapevole di tale criticità, assuma nelle prossime settimane nuovi provvedimenti mirati a supportare economicamente le aziende nell’implementazione e nell’osservanza delle misure previste dal Protocollo. ●