

Protocollo 14 marzo 2020

Angelo ZambelliAvvocato in Milano
Co-Managing Partner
Grimaldi Studio Legale

Coronavirus, il protocollo sulle misure da attuare negli ambienti di lavoro

La situazione che come Paese ci siamo trovati a fronteggiare nell'ultimo mese non ha precedenti nella storia recente. Le rigide, per quanto inevitabili, misure adottate dal Governo, che hanno comportato una severa limitazione di alcune delle libertà fondamentali dell'individuo, hanno tuttavia "risparmiato" una importante fetta delle attività produttive, la cui prosecuzione è stata ritenuta fondamentale per evitare che questa delicata fase di contenimento dell'epidemia - la cui durata è purtroppo imprevedibile - possa arrecare un *vulnus* irrimediabile all'economia nazionale.

Nella consapevolezza, tuttavia, della necessità che le attività produttive alle quali viene consentita la prosecuzione, seppure con importanti limitazioni, debbano svolgersi con modalità tali da tutelare la salute dei lavoratori e da contenere il dilagante contagio, nei vari Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, da ultimo il DPCM n. 11 dell'11 marzo 2020, sono contenute importanti prescrizioni indirizzate ai datori di lavoro.

In particolare, i commi 7 e 8 dell'art. 1 del citato Decreto contengono una serie di importanti raccomandazioni, tra cui:

- › 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 sanificazio-

Un primo commento del Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del coronavirus negli ambienti di lavoro

ne 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.

Fondamentale ai nostri fini è, inoltre, il comma 9 dell'articolo citato, il quale prevede che, in relazione a quanto disposto dai commi 7 e 8, "*si favoriscono, limitatamente alle attività produttive, intese tra organizzazioni datoriali e sindacali*".

È proprio in attuazione di tale raccomandazione che il 14 marzo 2020, dopo un lungo confronto promosso su invito del Governo, CGIL, CISL, UIL, e le associazioni datoriali (tra cui Confindustria e Confapi) hanno sottoscritto il protocollo in commento (il "Protocollo"), il cui contenuto si passerà brevemente in rassegna nel presente articolo.

Principi generali

La premessa da cui muove l'intero Protocollo è che la prosecuzione delle attività produttive possa avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino ai lavoratori elevati livelli di protezione.

Lo scopo dichiarato del documento è quello di agevolare le aziende fornendo loro una serie di dettagliate linee guida condivise tra le parti finalizzate all'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio negli ambienti di lavoro (non sanitari), che prevedano procedure e regole di condotta (denominati "*Protocolli di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID 19 negli ambienti di lavoro*"). Al fine di applicare efficacemente le misure in questione e di mettere in sicu-

rezza i luoghi di lavoro, il Protocollo incentiva l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, con conseguente riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.

Il Protocollo, inoltre, invita i datori di lavoro al confronto preventivo con le rappresentanze sindacali presenti sui luoghi di lavoro (ovvero, per le piccole imprese, con le rappresentanze territoriali previste dagli accordi interconfederali) nonché con i RLS e RLST affinché ogni misura adottata possa essere condivisa e resa maggiormente efficace.

Il Protocollo, dopo le ampie premesse, specifica che il COVID-19 rappresenta un rischio biologico generico, per il quale occorre adottare misure uguali per tutta la popolazione e, conseguentemente, richiama le raccomandazioni contenute nel comma 7 dell'art. 1 del DPCM n. 11 dell'11 marzo 2020 con riferimento alle attività produttive già elencate *supra*. Inoltre, chiarisce che le imprese sono tenute ad adottare, oltre alle raccomandazioni contenute nel DPCM citato, tutta una serie di ulteriori misure di precauzione elencate e dettagliate all'interno del Protocollo medesimo, le quali vanno integrate dalle aziende con altre misure equivalenti o più incisive secondo le peculiarità dell'organizzazione. Tali misure di dettaglio, tredici in tutto, verranno prese brevemente in esame nel prossimo paragrafo.

Le singole misure di precauzione

1) Informazione

La prima fondamentale misura contenuta nel Protocollo 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.

2) Modalità di ingresso in azienda

Un'altra misura di preminente importanza è rap-

presentata dalla disciplina delle modalità di ingresso in azienda.

Sin dall'emanazione dei primi DPCM relativi all'emergenza da COVID-19 molte aziende avevano indirizzato specifici quesiti all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali in relazione alla possibilità di raccogliere informazioni dai propri dipendenti circa la presenza di sintomi da Coronavirus nonché notizie sui loro ultimi spostamenti, come misura di prevenzione del contagio, oltre alla possibilità di acquisire un'"autodichiarazione" dei dipendenti in ordine all'assenza di sintomi influenzali e vicende relative alla sfera privata. A tali quesiti il Garante, adottando un approccio, a parere di chi scrive, eccessivamente formalistico e incurante della gravissima situazione che i datori di lavoro, così come l'intero Paese, si trovano ad affrontare, rispondeva il 2 marzo scorso, invitando le aziende ad astenersi dal raccogliere *a priori* in modo sistematico e generalizzato tali informazioni (senza neppure consentire forme "anonime" di rilevamento della temperatura e a mero scopo preventivo quale possibile alternativa), spettando tale compito ai soggetti che esercitano istituzionalmente tali funzioni, ossia gli operatori sanitari e il sistema attivato dalla protezione civile e fermo restando l'obbligo in capo ai lavoratori di segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute o la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Su tale profilo il Protocollo, anche in ragione della mutata situazione di diffusione del virus sul territorio nazionale, ha superato le prudenziali (quanto inefficaci) indicazioni del Garante e consente ora ai datori di lavoro di controllare la temperatura corporea dei propri dipendenti (e dei visitatori). A tal proposito il Protocollo specifica che tale rilevazione costituisce un trattamento di dati personali che, pertanto, deve avvenire nel rispetto della disciplina vigente in materia di *privacy*. In merito – nel rispetto dei principi del GDPR di minimizzazione e proporzionalità – vengono 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 sia 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 indica 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: misure che nell'insieme paiono volte a contenere la diffusione del contagio e al contempo preservare la dovuta riservatezza per i lavoratori coinvolti, in un equo compromesso tra esigenze spesso configgenti.

Il Protocollo, inoltre - anche su tale aspetto trascurando (*rectius* superando) le indicazioni fornite dal Garante il 2 marzo - consente ai datori di lavoro 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, tuttavia, viene chiarito che l'acquisizione delle "autodichiarazioni" costituisce a tutti gli effetti trattamento di dati personali e come tale, pertanto, deve essere effettuato rispettando la normativa *privacy* vigente, con le medesime raccomandazioni dettate 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.

3) Modalità di accesso dei fornitori esterni

Con questa misura si suggeriscono 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.

4) Pulizia e sanificazione in azienda

Ampio risalto viene, poi, dato 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.

Il tema della sanificazione degli ambienti di lavoro

è stato anche oggetto di un'importante misura fiscale contenuta nel recente Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020, che, all'art. 64 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, nel limite complessivo massimo di 50 milioni di euro per l'anno 2020.

5) Precauzioni igieniche personali

Questa misura ricorda alle aziende che la modalità principale di contenimento del contagio è rappresentata dalla frequente pulizia delle mani con acqua e sapone. A tal proposito si specifica che è l'azienda a dover mettere a disposizione dei propri dipendenti idonei mezzi detergenti per le mani.

6) Dispositivi di protezione individuale

Con riferimento ai dispositivi di protezione individuale, il Protocollo sembrerebbe riferirsi solamente a quelli indicati dalle autorità sanitarie (ad esempio mascherine, liquido detergente, guanti, occhiali, tute, cuffie, camici) e non pare far riferimento alle logiche prevenzionali di cui al D.Lgs. n. 81/2008 ed alle nozioni di "Dispositivi di protezione individuale" ivi previste.

A tal riguardo alcuni commentatori hanno ritenuto che non sia necessario aggiornare il Documento Unico di Valutazione dei Rischi, che riguarda rischi specifici di lavoro, poiché, come evidenziato nelle premesse al Protocollo, il COVID-19 rappresenta un rischio biologico generico, per il quale occorre adottare misure uguali per tutta la popolazione. Ad avviso di chi scrive è tuttavia suggeribile, in un'ottica prudenziale, quantomeno integrare il DVR esistente con le ulteriori misure suggerite dal Protocollo con riferimento ai dispositivi di protezione individuale.

7) Gestione di spazi comuni

Si prevede il contingentamento degli accessi e la ventilazione continua degli spazi comuni (incluse le aree fumatori e gli spogliatoi) che devono essere sanificati periodicamente e puliti su base giornaliera.

8) Organizzazione aziendale

In questa misura vengono suggeriti 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) e, in via residuale, la fruizione delle ferie maturate e non godute.

9) Gestione entrata e uscita dei dipendenti

Su questo aspetto il Protocollo suggerisce 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

Il Protocollo invita 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

Il Protocollo invita le aziende all'immediato isolamento dei lavoratori che presentano sintomi di contagio e alla rigorosa collaborazione con l'autorità sanitaria, anche ai fini dell'individuazione degli eventuali "contatti stretti" dei dipendenti presenti in azienda.

12) Sorveglianza sanitaria/medico competente/RLS

Oggetto di aspra critica da parte di ANMA (Associazione Nazionale Medici d'Azienda e Competenti) sono le misure suggerite dal Protocollo in relazione alla prosecuzione della sorveglianza sanitaria, in particolare di quella periodica, che, a parere della

citata associazione professionale, espone 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).

13) Aggiornamento del protocollo di regolamentazione

È prevista, infine, 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.

Osservazioni conclusive

Pur tenendo conto delle già segnalate – e per certi aspetti comprensibili – critiche da parte dell'Associazione dei medici d'azienda, riteniamo che il Protocollo in commento costituisca senza dubbio un punto cardine chiaro ed esaustivo per tutte le aziende che, trovatesi in pochissimo tempo a dover gestire una situazione emergenziale del tutto nuova nel suo genere, senza poter disporre di tutto il proprio organico per farvi fronte, tentano di proseguire le attività produttive, per non aggravare una situazione economico-finanziaria divenuta rapidamente già molto critica.

Non può tuttavia trascurarsi come numerose realtà produttive di primaria importanza abbiano preferito in questa fase di estrema incertezza, anche in un'ottica di massima limitazione della diffusione del virus, chiudere temporaneamente le proprie unità produttive attendendo segnali di miglioramento della situazione sanitaria sul territorio nazionale: a titolo di esempio viene in mente la Ferrari che, dopo aver ridotto al minimo l'attività, ha poi deciso di sospendere totalmente la produzione nei propri stabilimenti di Maranello e Modena per due settimane consecutive; analoga decisione è stata presa da FCA, che ha chiuso per tutto il mese di marzo gli stabilimenti di Pomigliano, Melfi, Mirafiori (per le carrozzerie), Cassino, G. Vico, Grugliasco e Modena. ●