



## **Nota al Protocollo condiviso su Covid-19 in tema di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro**

Il documento siglato il 14 marzo 2020 dalle Parti sociali dal titolo **“Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro”** va a dare ampia concretezza a quanto previsto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con il DPCM del 11 marzo 2020, nel raccomandare intese tra parti sociali, ma soprattutto offre una risposta operativa a quanto indicato nelle ultime circolari del Ministero della salute nelle quali, al fine di contrastare e contenere la diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, si indicava di adottare dei protocolli di sicurezza anti-contagio.

Il Protocollo, al quale va attribuito in primo luogo il valore di essere un testo condiviso tra CGIL CISL UIL e le Parti Datoriali, alla presenza delle principali istituzioni coinvolte per diretta competenza, da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri (Ministero dell’economia, Ministero del lavoro, e delle politiche sociali, Ministero della salute e Ministero dello sviluppo economico), offre soluzioni specifiche per tutte le realtà lavorative (aderenti alle Parti che lo hanno siglato, ma di certo di riferimento anche per tutto il mondo produttivo e lavorativo - esclusi i settori sanitari - considerata l’attesa di misure specifiche in questo senso), dando così indicazioni di merito su come gestire nei vari settori, in questi giorni di particolare emergenza, la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, a fronte delle esigenze produttive e lavorative.

Cardine dell’intero documento è l’affermazione che si trova al secondo capoverso della Premessa, che recita: “La prosecuzione delle attività produttive può infatti avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione”.

Per consentire questo viene così prevista la possibilità di ricorrere agli ammortizzatori sociali, al fine di consentire di ridurre o sospendere l’attività, per permettere alle realtà lavorative, di tutti i settori, di porre in essere interventi di prevenzione e tutela adeguati a garantire la salute e sicurezza di chi è chiamato a svolgere la propria mansione in questo tempo di pericolo contagio.

E’ opportuno, difatti, ricordare che agli appelli e le raccomandazioni espresse fino ad oggi nel favorire il lavoro agile (*smart work*) o del restare a casa, per molti lavoratori non rappresentano soluzioni percorribili, sia per il tipo di mansione svolta, ma soprattutto per la necessità di dover proseguire con l’attività produttiva, in molti casi a favore della tutela collettiva (vedi anche solo, ad esempio, reparti di produzione di presidi sanitari necessari, quali le mascherine o guanti...).

Entrando nel tema della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, il Protocollo pone in chiaro i richiami ai passaggi fondamentali dell’azione di prevenzione, sottolineando la definizione di procedure e regole di condotta mirate e specifiche da delineare a valle di un confronto previo con le rappresentanze sindacali in

azienda, preposte al tema, quali gli RLS e gli RLST (di rilievo la precisazione che rimanda agli accordi interconfederali per quanto riguarda il rappresentante territoriale, sottolineando anche in questo documento l'attenzione a figure e modalità non regolarmente inquadrati in un sistema paritetico regolare, determinato solo da accordi interconfederali, ricordiamo, siglati tra associazioni datoriali e organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale).

Confermato il non essere il COVID-19 un rischio biologico professionale (ma generico), vengono ad essere indicate nel Protocollo una serie di misure di intervento, declinando operativamente per gli ambienti di lavoro (in modo condiviso tra le Parti sociali a livello nazionale) le disposizioni fino ad oggi emanate dalle autorità competenti (nazionali e regionali), considerato che i cittadini, quando entrano in una realtà lavorativa per svolgere la propria mansione, divengono lavoratori, con diritti di tutela della salute e sicurezza di pari rilievo e priorità (come previsto a partire dall'art.2087 del c.c.).

A proseguo di quanto già disposto dal DPCM dell'11 marzo 2020, e quindi oltre i concetti di obbligo di distanza, sanificazione dei locali, limitazione degli spostamenti, lavoro agile, ferie, congedi, il Protocollo introduce e chiarisce alcune procedure da porre in essere, previa consultazione delle rappresentanze sindacali, coniugandole con quelle già eventualmente adottate nelle realtà lavorative, privilegiando la maggior tutela e prevenzione, al fine di redigere un protocollo aziendale completo, mirato ed esaustivo di tutti gli interventi necessari per garantire la tutela e per contrastare la diffusione del virus.

Individuati tredici temi, il Protocollo si sofferma su alcuni aspetti di maggior rilievo, che qui di seguito andiamo, in sintesi (si rimanda, per questo, ad una lettura approfondita del testo, considerata l'ampiezza delle indicazioni), ad illustrare.

### **Informazione**

Viene richiamato al rispetto, l'obbligo (già) previsto a carico del datore di lavoro di informare i lavoratori (e le persone che entrano nelle realtà lavorative) delle disposizioni alle quali devono necessariamente attenersi, mediante strumenti e modalità comunicative efficaci. In particolare si precisa che l'informazione deve riguardare le disposizioni delle Autorità competenti, garantendo per scelta dei luoghi, mezzi (si indica il *depliant*) e modalità, il pieno raggiungimento di tutti i soggetti interessati.

### **Modalità di ingresso in azienda**

Viene prevista, come possibilità (ove quindi ritenuto necessaria), la verifica della temperatura corporea del personale al momento dell'accesso nel luogo di lavoro, con conseguente divieto in caso di temperatura superiore ai 37,5°. A riguardo, non secondaria risulta la nota in calce al testo nella quale si precisa, in avvio di illustrazione esaustiva, che la rilevazione in tempo reale della temperatura corporea costituisce un trattamento di dati personali e, pertanto, deve avvenire ai sensi della disciplina privacy vigente.

Allo stesso tempo, vengono ricordate le indicazioni da seguire per coloro che negli ultimi 14 giorni hanno avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provengano da zone a rischio (identificate dall'OMS). Tutte indicazioni, comunque, confermate di quanto già disposto dai decreti emanati fino ad oggi (in particolare viene fatto riferimento al il D.L. n.6 del 23/02/2020).

### **Modalità di accesso dei fornitori esterni**

Per i fornitori esterni (diversi, ricordiamo, dalle aziende in appalto) si rimanda all'individuazione di specifiche procedure aziendali per la gestione degli accessi, transiti e uscite, prevedendo modalità, percorsi e tempistiche predefinite.

Si suggerisce di favorire la permanenza degli autisti a bordo dei propri mezzi di trasporto, non consentendo l'accesso agli uffici. Viene, comunque, ribadita la regola cardine generale, in specifico per le attività di carico e scarico, del mantenere la distanza tra le persone di almeno un metro.

Particolare e specifica è l'indicazione che prevede l'individuazione/installazione di servizi igienici dedicati, non consentendo così di poter utilizzare, da parte dei fornitori/trasportatori e/o altro personale esterno i servizi igienici del personale interno delle realtà lavorative. Viene, comunque, ribadita, anche in questo caso, la regola cardine generale del garantire un'adeguata pulizia giornaliera e la sanificazione periodica, con carattere, quindi, di maggior intensità, per prodotti e frequenza, di quelle svolte in condizioni ordinarie. Vengono precisate, anche, definendoli genericamente "visitatori", le indicazioni da rispettare per quanto concerne l'ingresso di operatori di aziende in appalto (vengono difatti indicati a modalità di esempio le imprese di pulizie, manutenzione...), rimandando alle regole adottate dall'azienda e, comunque, armonizzandole con quanto previsto per gli accessi da parte dei lavoratori nelle proprie realtà lavorative o per i loro eventuali spostamenti, quando organizzati quest'ultimi da parte dell'azienda mediante un servizio di trasporto (che dovrà comunque garantire il rispetto delle disposizioni a tutela della salute dei trasportati).

Tali regole, viene espressamente precisato, devono valere anche per le aziende in appalto che avviano cantieri permanenti e provvisori all'interno dei siti e/o delle aree produttive.

### **Pulizia e sanificazione in azienda**

Si ribadisce, in un paragrafo dedicato, l'impegno da parte dell'azienda di assicurare la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago, rimandando a quanto previsto dalla circolare del Ministero della Salute (n. 5443 del 22/02/2020) per le disposizioni in merito alla pulizia, sanificazione e ventilazione, in caso di presenza di una persona con COVID-19 all'interno dei locali aziendali.

Meticoloso l'elenco della strumentazione informatica che viene richiamato (tastiere, schermi *touch*, mouse) nei riguardi della quale si prevede, ribadendo il principio generale, previsto nel primo capoverso, dell'assicurare una pulizia giornaliera e la sanificazione periodica delle postazioni di lavoro con adeguati prodotti per sconfiggere la diffusione del virus.

Chiara l'indicazione di giungere eventualmente a sospendere l'attività lavorativa (ricorrendo agli ammortizzatori sociali, anche in deroga) per poter svolgere interventi specifici di pulizia e sanificazione dei contesti lavorativi.

### **Precauzioni igieniche personali**

Viene ribadito l'obbligo al rispetto da parte di tutti delle precauzioni igieniche, in particolare per le mani, prevedendo a tal fine che da parte dell'azienda vengano inderogabilmente messi a disposizione idonei mezzi detergenti per le mani, ricordando comunque che il primo presidio igienico ad efficacia certa è l'uso del sapone con l'acqua.

### **Dispositivi di protezione individuale**

Premettendo di non poter trascurare la concreta difficoltà di reperimento in commercio, di alcuni dispositivi di protezione individuale, si precisa con estrema chiarezza che le mascherine dovranno essere utilizzate in conformità a quanto previsto dalle indicazioni dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (confermando così che esse non rappresentano in ogni contesto lavorativo e per ogni lavoratore il primo e inderogabile presidio di tutela da utilizzare, ma solo in aggiunta ad altre misure di igiene respiratoria e delle mani, salvo casi particolari di sospetto contagio).

Sempre poi confermando la difficoltà di approvvigionamento data dallo stato di emergenza diffusa, si prevede la possibilità di utilizzo di mascherine la cui tipologia non corrisponda alle indicazioni dall'autorità sanitaria, antepoendo la finalità di evitare la diffusione del virus alle disposizioni sul punto.

Medesima priorità di tutela, a fronte delle difficoltà di reperimento dei presidi specifici, viene perseguita con l'indicazione di favore verso la preparazione da parte dell'azienda di liquido detergente che dovrà, comunque, essere prodotto secondo le indicazioni dell'OMS.

Tra i dispositivi di protezione che vengono indicati, rilevante l'ampiezza dei riferimenti che non si ferma alle mascherine, ma che elenca, seppur in modo esclusivamente esemplificativo e non certo esaustivo, che dovrà pertanto essere declinato in funzione delle specifiche esigenze di prevenzione, altri dispositivi di protezione utili alla tutela dal contagio, quali guanti, occhiali, tute, cuffie, camici...

#### **Gestione spazi comuni (mensa, spogliatoi, aree fumatori, distributori di bevande e/o snack...)**

Si torna a ribadire quanto già indicato nei capoversi precedenti ponendo al centro il concetto della pulizia e sanificazione dei locali (e degli arredi e distributori, ivi presenti), utilizzati per tutte le attività a corredo dello svolgimento delle mansioni.

In particolare si richiama agli interventi di ventilazione continua dei locali (qui richiamati) e al rispetto della regola del tempo ridotto di sosta, sempre oltre al principio cardine generale del necessario rispetto della distanza minima tra le persone di almeno un metro.

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

Intervenendo in tema di organizzazione del lavoro, come anticipato in premessa, sono di grande rilievo le indicazioni previste (ribadiamo, ancor più perché contenute in un protocollo condiviso tra le Parti sociali) nelle quali non si prevede solo la soluzione del lavoro agile (*smart work*), ma si prevedono (e garantiscono, sul piano della fattibilità, anche economica, utilizzando ammortizzatori sociali, anche in deroga) altre soluzioni per tutti coloro che non possono utilizzare, per ragioni diverse, tale modalità di lavoro.

Richiamando il DPCM dell'11 marzo 2010, nel rispetto di quanto previsto nei propri CCNL e d'intesa con le rappresentanze sindacali, si prevedono interventi che vadano a modificare temporaneamente l'organizzazione del lavoro.

Procedendo secondo una sorta di elencazione graduale di soluzioni, posta al primo livello la scelta (preferibile, per quanto praticabile) della chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso allo *smart work*, si prevede la possibilità di rimodulazione dei livelli produttivi, mediante turnazioni.

Scontata, ma non mai superflua, si segnala la precisazione relativa al valutare sempre la possibilità di assicurare che l'utilizzo degli ammortizzatori sociali riguardi l'intera compagine aziendale (anche, se del caso, con opportune rotazioni), al fine di non creare disallineamenti di trattamento tra i lavoratori, così come l'indicazione di utilizzare, in via prioritaria, gli istituti contrattuali finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione, a fronte dell'utilizzo delle ferie arretrate e non fruita.

#### **Gestione entrata e uscita dei dipendenti**

Nel rispetto del principio della distanza e dei non assembramenti, si prevede di intervenire anche eventualmente sugli orari di entrata ed uscita dagli spazi comuni, arrivando anche, per quanto possibile, a dedicare una porta di entrata e di uscita dai locali, garantendo anche in questi varchi la disponibilità di detergenti, opportunamente segnalati da apposite indicazioni, al fine di consentire il facile e immediato utilizzo.

#### **Spostamenti interni, riunioni, eventi interni e formazione**

Riferendosi solo alle situazioni che non possono trovare soluzioni preferibili alternative (come già più volte ribadito, a partire dalla scelta evidentemente più di garanzia del non effettuare momenti collettivi, allo svolgere gli incontri mediante collegamenti a distanza), 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 garantito il distanziamento interpersonale e un'adeguata pulizia/areazione dei locali. Stesso regime, e gradazione di scelte (sospensione, annullamento, modalità a distanza), viene previsto per le attività di formazione.

Nutre invece alcuni dubbi la scelta di consentire comunque, a fronte di un mancato completamento dell'aggiornamento della formazione professionale e/o abilitante (in base ai termini previsti per i ruoli/funzioni aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), lo svolgimento dello specifico ruolo/funzione.

Se a mero titolo esemplificativo vengono indicati i ruoli della gestione delle emergenze, di maggiore preoccupazione è il riferimento al ruolo di carrellista (considerata la formazione specifica richiesta visto il rischio elevato della mansione). Perché se è certo che l'emergenza che si sta vivendo sia straordinaria e, pertanto, richieda interventi e deroghe altrettanto straordinari, nel caso specifico della formazione sui temi della prevenzione si sarebbe potuto prevedere lo svolgimento dell'aggiornamento mediante modalità più agili, ma non giungere a sospenderlo completamente, tenuto conto che la tutela della sicurezza sul lavoro non può essere rinviata, a fronte della tutela della salute.

#### **Gestione di una persona sintomatica in azienda**

Nel ribadire quanto previsto per il trattamento delle persone (quindi anche lavoratori) con febbre e sintomi di infezione respiratoria quali la tosse (per le quali è obbligo, nel caso specifico degli ambienti di lavoro, dichiarare il proprio stato all'ufficio del personale), seguendo le disposizioni dell'autorità sanitaria, di rilievo è l'indicazione per le aziende di giungere, collaborando con le Autorità sanitarie, alla definizione puntuale di quelli che sono stati identificati, ad oggi nei decreti emanati, come "contatti stretti", declinando tale concetto nell'ambito dei contesti lavorativi nei quali dovesse riscontrarsi positiva una persona al tampone COVID-19.

#### **Sorveglianza sanitaria/medico competente/rls**

Di estremo rigore e rispettoso delle disposizioni normative vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza risulta il seguente punto in tema di sorveglianza sanitaria e rapporto tra medico competente e RLS.

Non esplicitandolo, ma considerandolo tale, si conferma che alcuna indicazione contraria viene prevista dal Protocollo per quanto riguarda il non dover designare un medico competente, se non già previsto nella realtà lavorativa per esposizione a rischi professionali per i quali è disposta la sorveglianza sanitaria. Indicativo, in questo senso, il concetto del "dover proseguire" la sorveglianza sanitaria, rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute, così come anche la conferma del non doverla interrompere, ribadendo il suo valore quale misura di prevenzione di carattere generale (tra le altre indicate, che ricordiamo essere elencate nell'art.15 del D.Lgs 81/08 s.m.).

Di ulteriore rilievo, sia l'affermazione chiara che la sorveglianza sanitaria non va interrotta (sgombrando in campo da indicazioni girate negli ultimi tempi di dubbie sospensioni dell'attività), sia il richiamo al ruolo del medico competente nello svolgere (oltre al privilegiare le visite preventive, a richiesta e da rientro per malattia), un'azione di informazione e formazione rivolta ai lavoratori, nel caso specifico, per evitare la diffusione del contagio, ma anche di piena collaborazione con il datore di lavoro e gli RLS/RLST, anche al fine di promuovere interventi di maggior specifica tutela nei riguardi di eventuali situazioni di particolare fragilità e patologie (attuali o pregresse) di lavoratori impegnati in questo tempo nelle attività lavorative.

### **Aggiornamento del protocollo di regolamentazione**

Una misura gestionale importante viene stabilita prevedendo la costituzione in azienda di un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del Protocollo, disponendo la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e degli RLS e, in coerenza, degli RLST, nelle diverse realtà lavorative nelle quali è istituito.