

Protocollo 24 aprile 2020

Attività per contrastare la diffusione del contagio negli ambienti di lavoro

Alberto Camera - Funzionario dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

In data 24 aprile 2020, il Governo e le parti sociali (associazioni datoriali e sindacati dei lavoratori) hanno aggiornato il “Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro”.

L'aggiornamento ha tenuto conto dei vari provvedimenti del Governo che si sono susseguiti in queste settimane e, in particolare, delle linee guida emanate dal Ministero della Salute, per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio.

Il protocollo ha un'importante valenza, anche in considerazione della prescrizione imposta dal Governo nel nuovo D.P.C.M. 26 aprile 2020, con il quale, parlando di misure di contenimento del contagio per lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive industriali e commerciali (articolo 2), evidenzia come le imprese, le cui attività non sono sospese, debbano rispettare i contenuti del protocollo.

La mancata attuazione del protocollo determinerà la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.

L'attuazione del protocollo va condivisa con le rappresentanze sindacali presenti nei luoghi di lavoro e, per le piccole imprese, con le rappresentanze sindacali territoriali, affinché ogni misura adottata possa essere resa più efficace dal contributo di esperienza delle persone che lavorano, in particolare degli Rls e degli Rlst, tenendo conto della specificità di ogni singola realtà produttiva e delle situazioni territoriali. Proprio al fine di uniformare e catalogare le attività aziendali conformi con il protocollo di regolamentazione, l'azienda costituirà un comitato interno, con la partecipazione del medico competente, delle rappre-

sentanze sindacali aziendali e del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls).

Per la valorizzazione del protocollo all'interno dell'azienda e la conseguente messa in sicurezza del luogo di lavoro, le parti potranno ricorrere al lavoro agile (smart-working), alla riduzione o alla sospensione temporanea delle attività, attraverso gli ammortizzatori sociali messi a disposizione, e ad ogni soluzione organizzativa ordinaria e/o straordinaria, necessaria per favorire il contrasto e il contenimento della diffusione del virus (esempio: utilizzo di ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva).

Vediamo tutte le caratteristiche del protocollo da applicare all'interno degli ambienti di lavoro.

Informazioni

L'azienda deve informare, con modalità efficaci, tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda circa le disposizioni delle Autorità, consegnando e/o affiggendo all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, appositi *dépliants* informativi. In particolare, nel volantino informativo, l'azienda dovrà indicare:

il divieto all'ingresso nei locali aziendali qualora la persona abbia febbre oltre 37,5° o altri sintomi influenzali tali da richiedere l'intervento medico,

- l'obbligo, per il soggetto che vuole entrare in azienda (lavoratore o semplice visitatore), di dichiarare tempestivamente uno stato febbrile o comunque influenzale, che dovrà comportare l'allontanamento dalle altre persone e dai locali aziendali e l'obbligo di permanenza presso il proprio domicilio oltre che l'informativa alle autorità mediche competenti,

Approfondimenti

- l’obbligo, per chi è all’interno dei locali aziendali, di informare tempestivamente un responsabile qualora sia in presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti;
- l’impegno, per il soggetto, a rispettare tutte le disposizioni che l’azienda ha emanato per coloro i quali accedono nei locali aziendali. In particolare, mantenere la distanza di sicurezza, indossare i dispositivi di protezione individuale (es. mascherina e guanti) e tenere comportamenti corretti sul piano dell’igiene;
- il divieto di accesso in azienda a coloro i quali abbiano, negli ultimi 14 giorni, avuto contatti con soggetti risultati positivi al Covid-19 o provengano da “zona a rischio”.

Modalità di ingresso in azienda dei lavoratori

Oltre alle informazioni preliminari, il datore di lavoro potrà effettuare alcune verifiche sullo stato di salute delle persone che intendono accedere ai locali aziendali. In particolare, potrà controllare la temperatura corporea ai propri lavoratori. Se tale temperatura dovesse risultare superiore ai 37,5°, non dovrà essere consentito l’accesso ai luoghi di lavoro e il lavoratore dovrà essere momentaneamente isolato e fornito di mascherina, per poi essere rimandato a casa con la prescrizione di contattare, nel più breve tempo possibile, il proprio medico curante.

La rilevazione della temperatura corporea dovrà avvenire nel rispetto della disciplina sulla privacy e, in particolare bisognerà:

1) fornire, anche oralmente, l’informativa sul trattamento dei dati personali, che dovrà fare riferimento alla prevenzione dal contagio da Covid-19 e a quanto previsto nel Protocollo del 24 aprile 2020 e del D.P.C.M. 26 aprile 2020. I dati non potranno essere diffusi o comunicati a terzi se non alle autorità sanitarie competenti in materia;

2) rilevare la temperatura e registrare il dato acquisito esclusivamente in caso di febbre del lavoratore oltre i 37,5°. Ciò servirà a documentare il motivo del mancato ingresso in azienda del soggetto, ovvero l’allontanamento dei questi dai locali aziendali;

3) assicurare modalità tali da garantire la riservatezza e la dignità del lavoratore, in caso di isola-

mento momentaneo dovuto al superamento della soglia di temperatura. Tali garanzie devono essere assicurate anche nel caso in cui il lavoratore comunichi all’ufficio responsabile del personale di aver avuto, al di fuori del contesto aziendale, contatti con soggetti risultati positivi al Covid-19 e, nel caso, di allontanamento del lavoratore che durante l’attività lavorativa sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria e dei suoi colleghi;

4) indicare la durata dell’eventuale conservazione dei dati che potrà fare riferimento al termine dello stato d’emergenza (ad oggi 31 luglio 2020);

5) definire le misure organizzative e di sicurezza per la protezione dei dati, individuando i soggetti preposti al trattamento e fornendo loro le istruzioni necessarie. I dati potranno essere trattati esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da Covid-19 e non dovranno essere diffusi o comunicati a terzi al di fuori delle specifiche previsioni normative (es. in caso di richiesta da parte dell’Autorità sanitaria per la ricostruzione della filiera degli eventuali “contatti stretti” di un lavoratore risultato positivo al Covid-19).

Sempre per quanto riguarda l’accesso all’interno dei locali aziendali, queste le ulteriori prescrizioni previste dal protocollo:

1. qualora il datore di lavoro metta a disposizione dei lavoratori un servizio di trasporto, questo deve rispettare i dettami della sicurezza posti in essere nei luoghi di lavoro, al fine di evitare il contagio (ad esempio la distanza minima, l’uso della mascherina, ecc.);

2. qualora il lavoratore sia risultato positivo al Covid-19, il rientro in azienda dovrà essere preceduto da una preventiva certificazione medica, rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza, da cui risulti la “avvenuta negativizzazione” del tampone secondo le modalità previste;

3. qualora l’azienda richieda una dichiarazione attestante la non provenienza dalle “zone a rischio” epidemiologico e l’assenza di contatti, negli ultimi 14 giorni, con soggetti risultati positivi al Covid-19, tale dichiarazione dovrà essere trattata ai sensi della normativa sulla privacy. In particolare, si dovranno raccogliere solo i dati necessari, adeguati e pertinenti rispetto alla prevenzione del contagio da Covid-19.

Qualora fosse possibile, l’azienda dovrà prevedere orari di ingresso e di uscita scaglionati in mo-

Approfondimenti

do da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (esempio: ingressi e spogliatoi). Detti ambienti dovranno essere “presidiati” da detergenti e la presenza dei dispositivi di protezione individuale.

Modalità di ingresso in azienda di soggetti esterni

Il protocollo prevede ulteriori prescrizioni anche per i soggetti esterni che vogliono/devono accedere in azienda. Dette regole si estendono anche alle aziende appaltatrici laddove esista un contratto di appalto cosiddetto endo-aziendale e cioè all'interno dei siti e delle aree produttive dell'azienda committente.

Vediamo quali indicazioni fornisce il protocollo alle aziende, per ridurre il rischio di contagio:

- l'azienda deve fornire alle imprese appaltatrici completa informativa dei contenuti del Protocollo aziendale e deve vigilare affinché i lavoratori della stessa o delle aziende terze che operano a qualunque titolo nel perimetro aziendale, ne rispettino integralmente le disposizioni;
- limitazione dell'accesso dei visitatori ai soli casi necessari (esempio: impresa di pulizie, manutenzione, ecc.). Detti soggetti dovranno, comunque, seguire tutte le regole aziendali, ivi comprese quelle per l'accesso ai locali aziendali;
- individuazione, per l'accesso di fornitori esterni, di procedure di ingresso, transito e uscita, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza nei reparti/uffici;
- per quanto riguarda gli autotrasportatori:
 - una volta entrati nell'ambito aziendale, dovranno, per quanto possibile, rimanere sui propri automezzi;
 - non potranno accedere negli uffici;
 - dovranno mantenere una distanza minima di un metro qualora dovessero effettuare attività di approntamento delle attività di carico e scarico;
 - individuazione o installazione di servizi igienici dedicati ai soggetti esterni all'azienda (es. fornitori, trasportatori, ecc.), con relativo divieto di utilizzo, per questi ultimi, dei servizi igienici utilizzati ordinariamente dal personale dipendente. Per tutti i servizi igienici deve essere garantita una adeguata pulizia giornaliera;
 - qualora i soggetti esterni dovessero risultare positivi al tampone Covid-19, dovranno, anche per

il tramite dell'azienda di appartenenza, informare immediatamente l'azienda ove hanno operato e collaborare con l'autorità sanitaria fornendo elementi utili all'individuazione di eventuali contatti stretti.

Pulizia e sanificazione dei locali aziendali

Affinché l'azienda possa continuare la propria attività lavorativa e quindi ricevere, al proprio interno, i lavoratori, deve svolgere una sanificazione periodica (con adeguati detergenti), dei locali, degli ambienti, dei reparti produttivi, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago. In particolare, dovranno essere periodicamente sanificate attrezzature utilizzate da più lavoratori, come tastiere di computer, schermi *touch screen*, mouse, telefoni, ecc.

Qualora le operazioni di sanificazione dovessero richiedere una tempistica importante, visto la profondità di intervento che si vuole raggiungere, il datore di lavoro potrà ricorrere agli ammortizzatori sociali previsti dal Decreto “Cura Italia”. Inoltre, dovrà essere prevista una pulizia completa giornaliera. Pulizia che dovrà essere ripetuta, all'interno della giornata, qualora l'azienda svolga l'attività su più turni di lavoro. Infatti, dovrà essere replicata alla fine di ogni turno, all'interno dei reparti produttivi.

Nel caso in cui il datore di lavoro dovesse accorgersi della presenza di una persona con Covid-19 all'interno dei locali aziendali, dovrà effettuare procedure di sanificazione approfondite dei locali dove ha stazionato, attraverso una pulizia accurata delle superfici ambientali con acqua e detergente, seguita dall'applicazione di disinfettanti comunemente usati a livello ospedaliero, come l'ipoclorito di sodio - 0,1% - 0,5%, così come suggerito dall'OMS. Una volta proceduto a disinfectare gli ambienti, questi dovranno poi essere oggetto di ventilazione, così come spiegato dal Ministero della Salute, nella circolare n. 5443/2020.

Norme igieniche e dispositivi di protezione individuale

L'azienda dovrà verificare che le persone presenti in azienda adottino tutte le precauzioni igieniche, in particolare la pulizia delle mani e l'uso di detergente igienizzante. A tal scopo dovrà mettere a disposizione, in tutti i locali aziendali, idonei

Approfondimenti

detergenti e raccomandare una frequente pulizia delle mani con acqua e sapone.

Il datore di lavoro dovrà fornire ai propri lavoratori e, in generale, a tutte le persone che vorranno accedere in azienda, dispositivi di protezione individuale idonei a limitare il contagio; in particolare, guanti e mascherine. Per quanto riguarda le mascherine filtranti, secondo le indicazioni fornite dall'articolo 16, comma 2, D.L. n. 18/2020, queste potranno anche essere prive del marchio Ce e prodotte in deroga alle vigenti norme sull'immissione in commercio.

Dette prescrizioni devono essere ulteriormente implementate dal datore di lavoro allorquando il lavoro imponga di lavorare a distanza interpersonale minore di un metro e non siano possibili altre soluzioni organizzative. Ad esempio, potranno essere utilizzati camici o tute, conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie.

Gestione spazi comuni

Sono previste, per il datore di lavoro, prescrizioni anche per la gestione degli spazi comuni aziendali. Parliamo, ad esempio, dei locali mensa, degli spogliatoi, delle aree ristoro e delle aree fumatori.

L'accesso a questi spazi comuni deve essere necessariamente contingentato. I lavoratori dovranno occuparli per il tempo strettamente necessario al loro uso, al fine di farli utilizzare a tutti, e sempre mantenendo la distanza di sicurezza minima di un metro tra le persone. Inoltre, detti locali dovranno essere continuamente areati e tenuti puliti, al fine di mantenere idonee condizioni igieniche sanitarie. Si dovrà provvedere anche alla sanificazione dei locali, con particolare riferimento a quegli strumenti di uso comune e che quindi sono utilizzati da tutti i fruitori. A titolo meramente esemplificativo, i tavoli dei locali mensa, piuttosto che le tastiere dei distributori di bevande.

Per quanto riguarda gli spogliatoi, questi dovranno essere sanificati periodicamente, affinché vengano garantite condizioni igieniche sanitarie consone e i lavoratori abbiano luoghi idonei al deposito degli indumenti da lavoro.

L'azienda dovrà limitare al minimo gli spostamenti all'interno del sito aziendale. Non dovranno essere consentite le riunioni in presenza, ma solo attraverso collegamento a distanza. Laddove

non fosse possibile, dovranno essere effettuate con un massimo di partecipanti rapportati all'ampiezza della sala e alle prescrizioni fornite al fine di evitare assembramenti (distanziamento interpersonale); inoltre, vi dovrà essere una adeguata pulizia ed areazione dei locali prima e dopo l'effettuazione degli incontri.

L'azienda dovrà sospendere tutti gli eventi interni e le attività di formazione in aula, anche quelle di natura obbligatoria. Sarà possibile, qualora fattibile per il tipo di formazione, che questa avvenga da remoto. Qualora la formazione sia abilitante ad una determinata attività, la mancata effettuazione non comporta, per il lavoratore, l'impossibilità a continuare lo svolgimento dello specifico ruolo/funzione (a titolo esemplificativo: l'addetto all'emergenza, l'addetto antincendio, l'addetto primo soccorso, il carrellista, ecc.).

Organizzazione aziendale

Partendo dal presupposto che l'azienda dovrà sospendere tutte le trasferte e i viaggi di lavoro, comunque denominati, anche se già concordati e/o organizzati, dovrà, in applicazione di quanto previsto dal D.P.C.M. 26 aprile 2020, utilizzare, per quanto possibile, la modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o, comunque, in modalità a distanza. Questo modalità, nel rendere la prestazione lavorativa, potrà essere intrapresa indipendentemente dal fatto che le attività produttive siano state sospese in conseguenza delle disposizioni emergenziali, ciò in quanto il legislatore ha previsto la sospensione dell'attività in loco ma non il divieto di prosecuzione da remoto della prestazione lavorativa.

L'attivazione e l'utilizzo del lavoro agile dovrà avvenire secondo i principi previsti dalla normativa di riferimento (legge n. 81/2017), con un'assistenza continua e costante da parte del datore di lavoro. In particolare, dovranno essere indicati i tempi di lavoro e i relativi riposi, le modalità di assistenza nell'uso delle apparecchiature e della loro disconnessione, l'indicazione sulle modalità di richiesta degli istituti contrattuali (esempio: malattia, ferie, permessi, straordinario), ecc.

Il lavoro a distanza, inoltre, continua ad essere favorito anche nella fase di progressiva riattivazione del lavoro in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione, ferma la necessità che

Approfondimenti

il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause).

Qualora non sia possibile porre in smart-working i propri dipendenti, stante le attività da svolgere, l'azienda dovrà provvedere almeno ad una rimodulazione dei livelli produttivi, anche attraverso un piano di turnazione dei dipendenti dedicati alla produzione, con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti, distanziando il più possibile i lavoratori. Ciò potrà avvenire rivedendo gli spazi di lavoro, anche attraverso l'uso di locali inutilizzati ovvero delle sale riunioni.

Potrà essere rivista anche l'articolazione oraria delle prestazioni di lavoro, con orari differenziati che favoriscano il distanziamento sociale, riducendo, al contempo, il numero di presenze in contemporanea nel luogo di lavoro e prevenendo assembramenti all'entrata e all'uscita dai locali aziendali.

Infine, laddove non si riesca a ricollocare in sicurezza i lavoratori, l'azienda potrà utilizzare tutti gli ammortizzatori sociali disponibili allo scopo (vedasi art. 19 e ss. D.L. n. 18/2020), cercando, comunque, di limitare il più possibile l'impatto negativo sulle retribuzioni e favorendo, preliminarmente, tutti gli istituti contrattuali in possesso dei lavoratori (esempio: ferie arretrate e non ancora fruite, par, rol e banca ore). L'avvio degli ammortizzatori sociali, quale ultima *ratio*, dovrà avvenire con le opportune rotazioni del caso.

Gestione, in azienda, di una persona sintomatica

Al fine di limitare al massimo i contagi, il datore di lavoro dovrà istruire i lavoratori sui comportamenti da avere in caso di sintomatologia compatibile con il Covid-19. In particolare, qualora il lavoratore abbia sviluppato febbre e sintomi di infezione respiratoria quali, ad esempio, la tosse, dovrà dichiararlo immediatamente all'ufficio del personale o, quanto meno, al proprio superiore.

A quel punto l'azienda dovrà isolarlo, fornirgli una mascherina chirurgica ed avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il Covid-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute (esempio, numero 1500).

Il passaggio successivo sarà quello di valutare eventuali possibili "contatti stretti" che il lavoratore ha avuto all'interno dell'azienda, così da allontanarli cautelativamente dai locali aziendali, consigliandoli, al contempo, di rivolgersi al proprio medico di famiglia per valutare il protocollo da seguire.

Sorveglianza sanitaria

Per quanto riguarda la sorveglianza sanitaria, questa potrà continuare esclusivamente nel rispetto delle misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute (c.d. decalogo). Andranno privilegiate le visite preventive, le visite a richiesta e le visite da rientro da malattia. Inoltre, non andrà interrotta neanche la cd. sorveglianza sanitaria periodica; ciò in considerazione del fatto che detta sorveglianza potrà essere utilizzata per intercettare possibili casi e sintomi sospetti del contagio. Inoltre, servirà anche per fornire le informazioni e la formazione necessaria ad evitare la diffusione del contagio. A tale scopo, il medico competente dovrà collaborare faticosamente con il datore di lavoro, con il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls) e con il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (Rlst).

Altro compito del medico competente sarà quello di segnalare all'azienda situazioni di particolare fragilità (anche in relazione all'età) e patologie attuali o pregresse dei dipendenti, in modo che quest'ultima possa tutelarli. Inoltre, alla ripresa delle attività, dovrà valutare il corretto reinserimento lavorativo dei soggetti con pregressa infezione da Covid 19, previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione del tampono. Il tutto sempre nel rispetto della privacy.