



EMERGENZA CORONAVIRUS

Aggiornamento del “Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro”

Premessa al Nuovo Protocollo

Le Parti Sociali Datoriali, tra cui CONFAPI, e quelle Sindacali (Cgil, Cisl e Uil) hanno sottoscritto l'aggiornamento del “Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro”.

La revisione del Protocollo risponde alle richieste di maggiore sicurezza per i lavoratori alla vigilia della riapertura delle attività dopo il lungo *lockdown*. **La versione aggiornata non modifica in maniera sostanziale o elimina punti di quella precedente, ma aggiunge alcune regole e suggerimenti, più che vere e proprie prescrizioni perentorie per le imprese.**

Dopo più di un mese dalla prima stesura il nuovo documento riprende alcuni contenuti dei provvedimenti del Governo e dei Ministeri Competenti sempre nell'ottica di assicurare alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione.

Si esplicita infatti nelle premesse 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.

COSA CAMBIA

Attenzione alla informazione/formazione

Tra i primi punti dei 13 capitoli che descrivono ancora oggi i contenuti tecnici prescrittivi quello parzialmente integrato riguarda il tema della **informazione**. Tale attività, ritenuta strategica anche nell'ambito del sistema di gestione della sicurezza normato dal Testo Unico D.Lgs. 81/2008, **deve essere attuata insieme a quella di formazione ed addestramento del personale.**

Tra le modifiche inserite una precisazione che recita espressamente: “L'azienda fornisce una **informazione adeguata 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 DPI** per contribuire a prevenire ogni possibile forma di diffusione di contagio”.

Come già consolidato per la formazione in materia di salute e sicurezza si sottolinea l'importanza che anche **l'informazione sia adeguata alla mansione svolta e relativo contesto** (tipo di contratto, organizzazione, lavorazioni svolte). **Tra gli argomenti nuovi l'uso corretto dei DPI che se non correttamente adottati rischiano di vanificare il loro beneficio.**

Rimangono validi tutti gli altri contenuti dell'informazione sui comportamenti da tenere in azienda.

Misurazione della temperatura

Nell'ambito delle modalità di ingresso in azienda, **rimane una facoltà la misurazione della temperatura che non è quindi un obbligo tassativo, la misurazione eventuale e la sua registrazione va comunque svolta nel pieno rispetto delle privacy del lavoratore.**

Reinserimento lavoratori risultati positivi

Con l'evolversi dell'epidemia, si è valutato come necessario precisare meglio le corrette modalità di reinserimento dei lavoratori risultati positivi.

Queste le parti aggiunte al Protocollo.

- L'ingresso in azienda di lavoratori già risultati positivi all'infezione da COVID 19 dovrà essere preceduto da una preventiva comunicazione avente ad oggetto la certificazione medica da cui risulti la **"avvenuta negativizzazione"** del tampone secondo le modalità previste; la certificazione deve essere rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza.
- Qualora, per prevenire l'attivazione di focolai epidemici, nelle aree maggiormente colpite dal virus, l'autorità sanitaria competente disponga misure aggiuntive specifiche, come ad esempio, l'esecuzione del tampone per i lavoratori, il datore di lavoro fornirà la **"massima collaborazione"**.

Come indicato nel nuovo Protocollo l'utilizzo del tampone e del suo risultato rappresenta l'unico strumento per dimostrare prima l'eventuale positività del lavoratore e successivamente la sua "negativizzazione". E' bene ricordare come in particolare in Piemonte la diffusione dell'utilizzo del tampone anche per lavoratori non delle strutture sanitarie sia ancora troppo raro e solo in parte potenzialmente sostituibile dai test rapidi sierologici che non risulta ancora chiaro se possano fornire al lavoratore prima ed al datore di lavoro dopo adeguata garanzia di negativizzazione.

Accesso in azienda di lavoratori esterni

Sempre nell'ambito dell'accesso in azienda ma da parte di fornitori esterni, il nuovo Protocollo fornisce qualche chiarimento e suggerimento in più. Il tema del coordinamento e collaborazione tra lavoratori terzi anche nell'ambito di regimi di appalto rappresenta sicuramente un argomento di complessa gestione tanto più in questa fase emergenziale. **Fondamentale** nel pieno rispetto del regime di appalto di cui all'art.26 del D.Lgs. 81/2008 è lo **scambio di informazione sui rischi specifici ed in tal senso la puntuale comunicazione di una eventuale positività di un lavoratore esterno**. Considerando il Protocollo come parte integrate della valutazione del rischio di cui rappresenta pertanto un aggiornamento, sempre nell'ottica del regime d'appalto, il Protocollo stesso chiede che l'azienda committente ne dia completa e puntuale informazione alle imprese terze appaltatrici perché ne possano conoscere i contenuti e ne attuino le previsioni, sotto l'attenta vigilanza del committente.

I nuovi capoversi sul tema sono i seguenti:

- "in caso di **lavoratori dipendenti da aziende terze** che operano nello stesso sito produttivo (es. manutentori, fornitori, addetti alle pulizie o vigilanza) che risultassero positivi al tampone COVID-19, l'appaltatore dovrà informare immediatamente il committente ed entrambi dovranno collaborare con l'autorità sanitaria fornendo elementi utili all'individuazione di eventuali contatti stretti.
- L'azienda committente è tenuta a dare, all'impresa appaltatrice, **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".

Attività di sanificazione

Ulteriore precisazione riguarda **l'attività strategica di sanificazione**, anch'essa oggetto di numerosi dubbi interpretativi sulla reale natura, frequenza e modalità di esecuzione da parte di personale qualificato.

Il dubbio riguardava in particolare il periodismo per tutte le imprese che non avevano registrato casi di positività e spesso erano state chiuse subito dal 22 marzo in poi. Il nuovo paragrafo precisa, seppur nell'indeterminatezza della corretta individuazione di aree geografiche a maggiore endemia o nei casi di positività, che **vige un obbligo alla riapertura di sanificazione straordinaria degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni come definito nella circolare 5443 del 22 febbraio 2020.**

Dispositivi di protezione (DPI)

Altro paragrafo ed argomento con maggiori dettagli operativi è quello relativo ai **dispositivi di protezione**. La nuova prescrizione, come di seguito riportata torna sul tema dell'**obbligo di utilizzo dei dispositivi solo in determinate condizioni sulla base della valutazione dei rischi che deve tenere quindi conto delle mansioni e delle relative attività svolte**.

Quando esiste **condivisione di spazi comuni, senza più distinguere i casi di distanziamento inferiore ad 1 metro, prevede l'uso di una mascherina chirurgica ritenuta equivalente ai DPI**, con caratteristiche di marcatura CE o equivalente con produzione in deroga ed autorizzata da ISS. Questo il livello minimo di mascherina a cui può sostituirsi un DPI marcato o prodotto in deroga come autorizzato da INAIL.

Nello specifico il nuovo paragrafo cita:

“nella declinazione delle misure del Protocollo all'interno dei luoghi di lavoro sulla base del complesso dei rischi valutati e, a partire dalla mappatura delle diverse attività dell'azienda, si adotteranno i DPI idonei. È previsto, **per tutti i lavoratori che condividono spazi comuni, l'utilizzo di una mascherina chirurgica**, come del resto normato dal DL n. 9 (art. 34) in combinato con il DL n. 18 (art 16 c. 1)”.

In relazione alla gestione delle persone sintomatiche in azienda si indica che “il lavoratore al momento dell'isolamento, deve essere subito dotato ove già non lo fosse, di mascherina chirurgica”.

Organizzazione aziendale

Altro punto del nuovo protocollo oggetto di modifiche è quello relativo **all'organizzazione aziendale (turnazione, trasferte e smart work, rimodulazione dei livelli produttivi)**.

Dopo la riconferma delle varie indicazioni che riguardano la rimodulazione dei livelli produttivi, la diminuzione dei contatti si rafforza **l'invito per un ricorrente utilizzo dello smart working**, nel rispetto di adeguate condizioni di supporto al lavoratore.

Il nuovo paragrafo è

“**il lavoro a distanza continua ad essere favorito anche nella fase di progressiva riattivazione del lavoro** 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** (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause)”.

Nuove prescrizioni riguardano la **riprogettazione di spazi** di lavoro per garantire il distanziamento sociale, anche attraverso l'utilizzo di spazi non appositamente pensati per essere destinati a luoghi di lavoro ad esempio sale riunioni.

I nuovi paragrafi sono i seguenti:

- “è necessario il rispetto del **distanziamento sociale**, anche attraverso una **rimodulazione degli spazi di lavoro**, compatibilmente con la natura dei processi produttivi e degli spazi aziendali. Nel caso di lavoratori che non necessitano di particolari strumenti e/o attrezzature di lavoro e che possono lavorare da soli, gli stessi potrebbero, per il periodo transitorio, **essere posizionati in spazi ricavati ad esempio da uffici inutilizzati, sale riunioni**;
- per gli ambienti dove operano più lavoratori contemporaneamente potranno essere trovate soluzioni innovative come, ad esempio, il **riposizionamento delle postazioni di lavoro adeguatamente distanziate tra loro ovvero, analoghe soluzioni**;
- l'articolazione del lavoro potrà essere ridefinita con **orari differenziati** che favoriscano il distanziamento sociale riducendo il numero di presenze in contemporanea nel luogo di lavoro e prevenendo assembramenti all'entrata e all'uscita con flessibilità di orari;
- è essenziale evitare aggregazioni sociali anche in relazione agli **spostamenti per raggiungere il posto di lavoro e rientrare a casa (commuting)**, con particolare riferimento all'utilizzo del trasporto pubblico. Per tale motivo andrebbero incentivate forme di trasporto verso il luogo di lavoro con adeguato distanziamento fra i viaggiatori e favorendo l'uso del mezzo privato o di navette”.

Centrale il concetto di distanziamento sociale e quindi la necessità di garantire la prevenzione degli assembramenti in ogni occasione e situazione tra cui le stesse fasi di ingresso ed uscita. Tale modifiche organizzative, apparentemente di più facile attuazione per le grandi imprese anche per la presenza di diversi luoghi di accesso rappresenta una maggiore criticità organizzativa per le PMI; l'eventuale differenziazione di

orari di ingresso, uscita e della gestione delle paure riduce potenzialmente le ore lavorative e ha ripercussioni giuslavoristiche che andranno regolamentate caso di per caso.

Altro tema richiamato nell'ambito delle necessità di riorganizzazione del lavoro quello degli spostamenti casa/lavoro. Il comparto del trasporto pubblico sicuramente dovrà pensare ad un radicale cambiamento dei flussi e delle modalità di organizzazione dei trasferimenti (bus, metro, treni) per garantire adeguatamente un distanziamento sociale con certa riduzione della capienza dei mezzi. Tema quello dei trasporti quanto mai delicato soprattutto nell'ottica di una corretta valutazione dei rischi COVID 19 intesa come rischio "esterno" di natura biologica e pertanto normalmente esterno a molte realtà lavorative.

Medico competente e sorveglianza sanitaria

Tra gli altri argomenti molto dibattuti in queste prime settimane di apertura ridotta vi era quello **dell'effettivo ruolo del medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria**. Nel ribadire infatti la necessità che la sorveglianza prosegua nel rispetto delle indicazioni del Ministero della Salute e delle Autorità Sanitarie locali, si sottolinea la sua funzione nell'ambito della valutazione dei rischi.

Il medico competente potrà infatti, perché nei suoi compiti e doveri anche disciplinati dal D.Lgs. 81/2008 suggerire l'eventuale utilizzo di strumenti di diagnostica **come** tamponi e/o test rapidi sierologici seppur ancora oggetto di approfondimento sull'efficacia da parte della comunità scientifica internazionale.

Altro tema particolare già citato in precedenza è quello del coinvolgimento del medico competente nell'analisi dei lavoratori a fronte di reinserimento lavorativo dopo infezione COVID 19 con particolare attenzione ai soggetti potenzialmente più fragili che ovviamente sono i lavoratori più anziani. Per maggior dettagli le novità sono così riportate:

- "il medico competente applicherà le indicazioni delle Autorità Sanitarie. Il medico competente, in considerazione del suo ruolo nella valutazione dei rischi e nella sorveglianza sanitaria, **potrà suggerire l'adozione di eventuali mezzi diagnostici qualora ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori**" (ad esempio tamponi);
- "alla ripresa delle attività, è opportuno che sia coinvolto il medico competente per le **identificazioni dei soggetti con particolari situazioni di fragilità** e per il reinserimento lavorativo di soggetti con pregressa infezione da COVID 19";
- "E' raccomandabile che la sorveglianza sanitaria **ponga particolare attenzione ai soggetti fragili anche in relazione all'età**".

Il tema del reintegro dei lavoratori positivi è ribadito in relazione all'ottenimento di una evidenza di negatività al tampone associato anche alla eventuale visita di sorveglianza sanitaria come per l'assenza per motivi di salute superiori ai 60 giorni per la valutazione di profili specifici di rischiosità e per una verifica di effettiva nuova idoneità lavorativa.

Il nuovo paragrafo cita infatti

"Per il reintegro progressivo di lavoratori dopo l'infezione da COVID19, **il medico competente**, previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza, **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". (D.Lgs 81/08 e s.m.i, art. 41, c. 2 lett. e-ter), anche per valutare profili specifici di rischiosità e comunque indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia".

Aggiornamento e vigilanza sull'applicazione del Protocollo

Punto conclusivo come nella precedente versione del Protocollo è quello **dell'aggiornamento del protocollo di regolamentazione**. Il punto finale ma strategico è quello legato proprio al ruolo delle parti sociali in particolare di provenienza sindacale. Nella precedente versione infatti la costituzione del comitato aziendale per l'applicazione prima e della verifica di corretta attuazione poi veniva attribuita singolarmente oltre che chiaramente al datore di lavoro anche alle rappresentanze sindacali (RSU) oppure agli RLS aziendali.

La ricorrente situazione, in particolare nelle PMI di difficoltà di individuare un RLS e la rara presenza di rappresentanze sindacali hanno portato alla previsione di stipula di accordi territoriali con il coinvolgimento degli Organismi Paritetici per la salute e sicurezza.

Il sistema di CONFAPI e API Torino da molti anni ha sottoscritto accordi con la parte sindacale per la costituzione di questi organismi di livello provinciale e/o regionale che saranno chiamati ad un nuovo ruolo anche di "arbitri" e garanti esterni di una corretta applicazione dei protocolli azienda per azienda.

Le nuove previsioni in materia sono state così descritte:

"Laddove, per la particolare tipologia di impresa e per il sistema delle relazioni sindacali, non si desse luogo alla costituzione di comitati aziendali, verrà istituito "un **Comitato Territoriale** composto dagli **Organismi Paritetici per la salute e la sicurezza**, laddove costituiti, con il coinvolgimento degli RLST e dei rappresentanti delle parti sociali".

"Potranno essere costituiti, a livello territoriale o settoriale, ad iniziativa dei soggetti firmatari del Protocollo, **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 COVID19".

API Torino continuerà naturalmente a fornire altre comunicazioni non appena possibile.

PER SAPERNE DI PIU'

Tutte le informazioni sull'emergenza sono contenute nel sito di API Torino

www.supportoemergenzepmi.org

Per avere gli aggiornamenti su successivi provvedimenti e sulla situazione, è possibile consultare <http://www.governo.it/it/approfondimento/coronavirus/13968> continuamente aggiornato da Palazzo Chigi.

API È SEMPRE A DISPOSIZIONE DELLE IMPRESE ASSOCIATE

Per qualsiasi informazione e/o segnalazione potete sempre rivolgervi ai seguenti riferimenti

Segreteria Area Lavoro (sindacale@apito.it – 011 4513248)

Segreteria Area Tecnica (sertec@apito.it – 011 4513262)

Segreteria Area Economica (credifin@apito.it – 011 4513203)

Torino, 26/04/2020