

LA SICUREZZA SUL LAVORO AL TEMPO DEL CORONAVIRUS

di Francesco D'Alessandro



Gli interventi governativi eccezionali messi in atto per contrastare il COVID-19 hanno dovuto, in linea di principio, bilanciare due diritti fondamentali: da una parte la garanzia della salute pubblica e l'accesso ai servizi essenziali, dall'altra, le tutele garantite ordinariamente a chi lavora, prima fra tutte la tutela alla salute degli stessi lavoratori sul luogo di lavoro.

Sotto questo profilo, in questa fase emergenziale possiamo dividere, in linea generale, il mondo del lavoro in due grandi macro aree di attività:

- a) quelle che richiedono la presenza dei dipendenti sui luoghi abituali di lavoro;
- b) le altre che possono essere svolte da remoto, facendo ricorso alle forme di "lavoro agile", meglio conosciuto come "smart working".

L'impegno e l'utilizzo sinergico di tutte le forze del lavoro è stato, ed è, fondamentale per permettere di reagire in modo nuovo

ed eccezionale a quella che è sicuramente la più grande crisi economica del secondo dopoguerra, permettendo a quei lavoratori, momentaneamente esclusi dal nastro produttivo, di essere supportati da strumenti straordinari di solidarietà quali la cassa integrazione o l'utilizzo di ferie forzate e/o solidali.

In quest'ottica, risulta di importanza primaria il problema della protezione dei lavoratori da impiegare nelle attività essenziali, che necessitano la presenza fisica dei lavoratori sui luoghi di lavoro. Con l'obiettivo di garantire che il lavoro si possa svolgere in condizioni di sicurezza ed ordinatamente, il 14 marzo 2020, le Parti sociali hanno sottoscritto il "*Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro*".

Per parte sua il Governo si è impegnato a dare piena attuazione al suddetto "Protocollo" in quanto promotore dello stesso con quanto disposto dall'art 1 del

DPCM dell'11 marzo 2020 che, in relazione alle attività professionali e produttive, raccomanda "Intese" tra organizzazioni datoriali e sindacali sulla sicurezza.

In questo "Protocollo" emergono significativamente le tematiche che riguardano la sicurezza sul lavoro e al contempo la tutela della privacy dei lavoratori, sottoposti in questa fase a controlli particolarmente stringenti.

E' evidente che la sicurezza dei lavoratori deve essere garantita prima di tutto mediante una puntuale informazione aziendale sulle misure di sicurezza adottate dall'azienda stessa che devono essere seguite dai lavoratori, al fine di ridurre il rischio del contagio: dal mantenimento della distanziamento sociale tra lavoratori, alla appropriata dotazione di dispositivi di sicurezza individuali, quali le mascherine.

I dipendenti, al contempo, informati dall'azienda, così come indicato al punto I del "Protocollo", dovranno seguire una serie di obblighi importanti, quali:

- rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre, superiore ai 37,5°, e chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria;
- rimanere al proprio domicilio se provenienti da zone a rischio contagio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, informando il medico di famiglia e l'Autorità sanitaria;
- rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nelle procedure di accesso in azienda:

mantenere il distanziamento sociale, osservare le regole di igiene;

- dichiarare tempestivamente la circostanza in cui, anche successivamente all'ingresso in azienda, si manifestino sintomi influenzali durante l'espletamento della prestazione lavorativa, o altre situazioni a rischio contagio, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti.

In questo contesto di regole risulta necessario da parte dell'azienda selezionare l'ammissione dei dipendenti nei luoghi di lavoro e, come avvenuto in alcune realtà aziendali, misurare loro la febbre per escludere dal lavoro quelli che hanno una temperatura corporea superiore ai 37,5° evitando in tal modo di esporre, almeno potenzialmente, gli altri lavoratori al contagio.

E' bene precisare che la misurazione della febbre non può essere adottata a prescindere da ogni valutazione specifica sulla sua reale necessità presente sul luogo di lavoro. Sul punto il Garante della Privacy, il 2 marzo 2020, ha specificato che non debbono essere consentite raccolte di informazioni sullo stato di salute dei lavoratori da parte dei datori di lavoro a priori e in modo sistematico e senza criteri definiti.

Pertanto, prima di procedere alla rilevazione della temperatura, dovrà essere data adeguata informativa ai dipendenti, ai sensi dell'art. 13 del GDPR sul trattamento dei dati personali, illustrando le finalità, la base giuridica, e le modalità di trattamento e di conservazione dei dati raccolti.

Inoltre, qualora il lavoratore debba essere momentaneamente posto in isolamento, a seguito di accertamenti, deve essere garantita la riservatezza, evitando che possa essere identificato da parte dei colleghi. In ogni caso, la temperatura del dipendente non può essere registrata, se non ove si riveli necessario in relazione alla finalità perseguita di prevenzione e contenimento dell'epidemia (ad esempio fino all'intervento del medico e/o fino all'espletamento delle procedure operative da parte delle autorità sanitarie competenti, con particolare riferimento alla ricostruzione della filiera di possibili soggetti venuti in contatto con il lavoratore risultato positivo al Coronavirus).

L'emergenza permette di adottare misure anche eccezionali che implicano il trattamento di dati personali, purché, caso per caso, ne siano valutate la necessità e la proporzionalità, in relazione alla specifica finalità perseguita dell'implementazione di protocolli anti-contagio, per i tempi strettamente necessari e comunque non oltre la fine dello stato di emergenza.

I datori di lavoro dovranno poi tenere in debito conto le "situazioni di particolare fragilità per patologie attuali o pregresse dei dipendenti", così come richiamate nel "Protocollo" del 14 marzo 2020, al punto 12. Pertanto il medico competente dovrà segnalare quei lavoratori che si trovano nelle condizioni indicate nell'art. 3, DPCM 8 marzo 2020, ossia "persone anziane o affette da patologie croniche o con multimorbilità ovvero con stati di immunodepressione congenita o acquisita". Detti lavoratori, dovranno avere sul posto

di lavoro misure di sicurezza appropriate per la loro condizione; altrimenti, dovranno essere utilizzati facendo ricorso al lavoro agile, avendo, per questa modalità di lavoro, un diritto di precedenza.

Recentissimamente, in vista della "Fase 2", cioè della ripresa graduale della normale attività produttiva, il suddetto "Protocollo" del 14 marzo u.s. è stato poi integrato, anche sulla base delle prime applicazioni in tempo di "Fase 1" (cioè, ancora di picco della pandemia in atto), con alcune modifiche, sottoscritte dalle stesse Parti sociali alla presenza del Governo, in data 24 aprile c.m., evidenziamo le principali:

- Necessità della certificazione medica di "avvenuta negativizzazione" per il rientro dei lavoratori già risultati positivi al Coronavirus;
- Obbligo dell'utilizzo di mascherine chirurgiche per tutti i lavoratori che condividono spazi comuni, nonché obbligo della sanificazione straordinaria degli ambienti di lavoro alla riapertura nelle situazioni più a rischio;
- Previsione della rimodulazione degli spazi di lavoro e delle postazioni, distanziate, nonché previsione di orari differenziati;
- Ricorso allo smart working da "favorire" anche nella fase di riattivazione del lavoro con il supporto del datore di lavoro, con interventi mirati, quali l'assistenza nell'uso delle apparecchiature informatiche, la rimodulazione dei tempi di lavoro e delle sue pause.

Per quanto riguarda, invece, la gestione dei lavoratori le cui attività possono essere svolte da remoto, ossia in "smart working", sono da segnalare alcune novità nella legislazione che contiene misure urgenti per il contenimento del contagio da Coronavirus in relazione all'informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile.

In proposito il DPCM 8 marzo 2020 dispone, eccezionalmente che il datore di lavoro possa:

- stabilire l'utilizzo del dipendente con modalità di lavoro agile, derogando, ancorché temporaneamente, all'obbligo dell'accordo con il dipendente interessato, condizione prevista in via ordinaria dall'art. 18 della Legge n.81/2017, che regola lo smart working;
- assolvere gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della citata legge, "in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro".

Per quanto di interesse, rispetto al citato art 22 che prevede "la consegna al lavoratore e al rappresentante aziendale per la sicurezza di una "informativa almeno annuale" sui "rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione" della prestazione, adesso l'INAIL specifica, per la prima volta, quali essi siano. E' disponibile on-line sul sito dell'Ente, infatti, una "Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile, ai sensi dell'art. 22, comma 1, L. 81/2017", che costituisce un format da poter inviare telematicamente agli

interessati e allo stesso RLS, per presa visione e condivisione.

Finalità di questo documento è quella di facilitare e rendere "agile" l'adempimento dei datori di lavoro rispetto all'obbligo di informazione imposto dalla legge, relativamente agli specifici rischi di questa modalità di lavoro.

Il Documento sui rischi del lavoro agile è molto dettagliato, tanto da poter risultare alquanto scolastico ad una prima lettura, ma, a ben guardare, la specificità delle situazioni rappresentate che esprimono la tipicità di situazioni quotidiane, tendono a far prendere coscienza al lavoratore delle insidie testimoniate dalle statistiche dei tanti infortuni domestici, nonché delle ulteriori situazioni sicuramente da evitare affinché il lavoro agile possa svolgersi proficuamente, e senza imprudenze e rischi, anche all'aria aperta. A partire dalla sua introduzione il documento INAIL ammonisce il lavoratore a "non adottare condotte che possano generare rischi per la propria sicurezza o per quella di terzi". Un capitolo intero, come ricordato, è dedicato al lavoro agile all'aperto, ovviamente da intendersi questa condizione, compatibilmente con le restrizioni della fase emergenziale che stiamo vivendo. Lungo è l'elenco dei rischi presenti all'aria aperta, a partire dalle considerazioni sulla scelta dei luoghi più consoni per lo svolgimento di una attività lavorativa. Da cui alcune raccomandazioni: "evitare di esporsi a condizioni meteorologiche sfavorevoli quali caldo o freddo intenso"; "privilegiare luoghi ombreggiati"; "non svolgere l'attività in aree in cui non ci sia la possibilità di

approvvigionarsi di acqua potabile”, dotarsi di “creme contro le punture, antistaminici e abbigliamento adeguato”, “non frequentare aree con presenza di animali incustoditi” e neppure “con presenza di rifiuti”.

L'azienda è poi impegnata a comunicare anche i rischi relativi al lavoro al chiuso. Si parte dall'analisi dei luoghi: il lavoratore deve evitare di mettersi a lavorare in soffitta, cantina o nel box. Il documento continua indicando la necessità che il locale in cui si debba svolgere il lavoro abbia “gli impianti a norma (elettrico e termoidraulico) e adeguatamente mantenuti”, proseguendo le avvertenze, ricordando che sia d'estate, sia d'inverno bisogna “collocare le lampade in modo tale da evitare la proiezione di ombre che ostacolano il compito visivo”, conclude raccomandando di “evitare di esporsi a correnti d'aria fastidiose”, e di “evitare di regolare la temperatura a livelli troppo alti o troppo bassi (secondo la stagione)”.

Il documento proposto dall'INAIL conclude l'informativa ai lavoratori con le raccomandazioni relative all'utilizzo sicuro dei dispositivi di lavoro, tra le quali: “inserire le spine dei cavi di alimentazione delle attrezzature in prese compatibili”; “interromperne immediatamente l'utilizzo in caso di emissione di scintille, fumo e/o odore di bruciato”, e in tal caso “spegnere l'apparecchio”; “non collegare tra loro apparecchi e accessori incompatibili”. Ultime note del documento sono dedicate a prescrizioni ergonomiche che valgono per qualsiasi lavoro, dentro o fuori dell'azienda.

Pur nella specificità del documento dell'INAIL, e nell'intento di tipicizzare le

situazioni di particolare attenzione che possono riguardare il lavoratore in smart working, non viene fatto alcun accenno a quello che forse è il vero rischio di questa modalità di lavoro: “quello di non staccare mai” dal lavoro stesso ma questo, essendo un tema che non riguarda né le ferrovie né solamente la situazione contingente legata all'emergenza del Coronavirus sarà oggetto di ulteriore approfondimento, essendo il lavoro a distanza uno dei più probabili sviluppi del lavoro stesso nel suo complesso.

[Torna al sommario della Rivista](#)

