

# **Coronavirus - Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione dell'epidemia negli ambienti di lavoro - Nota illustrativa**

Nota illustrativa del Protocollo sottoscritto il 14 marzo 2020 dalla Confindustria con il Governo e le altre parti sociali.

Il 14 marzo 2020 il Governo, la Confindustria e le altre principali Organizzazioni datoriali e sindacali hanno siglato un "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro" (v. il testo del protocollo in "[Lavoro e Previdenza](#)" n. 11/2020), in attuazione dell'art. 1, punto 9, del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (nel seguito DPCM) 11 marzo 2020 (v. "[Lavoro e Previdenza](#)" n. 11/2020).

Partendo dal presupposto che la prosecuzione delle attività lavorative può avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino ai lavoratori adeguati livelli di protezione, l'intesa declina una serie di indicazioni operative finalizzate ad agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio, in coerenza con quanto previsto dall'art. 1, punto 7, lettera d), del predetto DPCM.

Si fornisce di seguito una nota illustrativa delle disposizioni contenute nel documento, anche alla luce dei primi chiarimenti pervenuti dalla Confindustria.

## **PREMESSA**

Prima dell'indicazione delle misure da adottare, le Parti firmatarie hanno inserito alcune precisazioni fondamentali ai fini della lettura del Protocollo, chiarendo, in primo luogo, che la logica è quella della precauzione, per far fronte ad un rischio biologico generico, e quindi uguale per tutta la popolazione, attraverso indicazioni cautelari mutate da quelle delle Istituzioni/Autorità sanitarie competenti.

Secondo questa logica, l'intesa si colloca al di fuori della prevenzione disciplinata dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, con la conseguenza che (come evidenziato da più parti, ad esempio in un documento ufficiale della Regione Veneto) le aziende non sono strettamente tenute ad aggiornare il documento di valutazione dei rischi.

Viene precisato che le misure elencate dal Protocollo possono essere integrate dalle singole aziende con altre equivalenti o più incisive, secondo la peculiarità del loro assetto organizzativo, previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali, ove presenti (non è necessaria, invece, la preventiva stipula di un vero e proprio accordo con le stesse).

Ferma restando la non obbligatorietà dell'aggiornamento del c.d. DVR, si ritiene opportuno evidenziare che definizione, redazione e applicazione di un protocollo aziendale di sicurezza contenente tutte le misure necessarie al contenimento del contagio da COVID-19, di fatto potranno essere considerate come un addendum al predetto documento.

In premessa viene evidenziato che il cuore dell'azione precauzionale è rappresentato dalla riduzione delle occasioni di contagio – da conseguire, ove possibile, con il ricorso al lavoro da remoto – e che la rarefazione delle presenze sul luogo di lavoro può essere perseguita anche attraverso gli ammortizzatori sociali (si fa rinvio alle disposizioni in tema di Cassa Integrazione Guadagni, anche in deroga, e di Fondi bilaterali che dovrebbero essere contenute nel Decreto Legge c.d. "Cura Italia", di imminente emanazione).

## **INFORMAZIONE**

L'emergenza sanitaria mondiale impone che tutti siano responsabilizzati nelle condotte e negli stili di vita, ivi compresi quelli sul lavoro. È quindi essenziale far comprendere a tutti i

lavoratori e a tutti coloro che facciano ingresso in azienda (fornitori esterni, lavoratori di imprese in appalto, ecc.) i comportamenti da tenere ed i limiti da rispettare nonché le relative motivazioni.

In particolare, è importante che l'informativa metta nella dovuta evidenza, come previsto dal paragrafo 1 del Protocollo:

- l'obbligo di legge per tutti i cittadini (art. 1, comma 1, lettera b, del DPCM 8 marzo 2020: v. "[Lavoro e Previdenza](#)" n. 10/2020) di rimanere al proprio domicilio e di contattare il medico curante in presenza di sintomatologia respiratoria e di febbre oltre 37.5°;
- il divieto di fare ingresso in azienda, o di rimanere in azienda, al manifestarsi dei sintomi di cui al punto precedente nonché nelle altre ipotesi in cui è obbligatoria la presa di contatto con il medico curante e/o altra competente struttura sanitaria (si tratta delle ipotesi dei c.d. "contatti stretti" con casi di COVID-19 e delle persone provenienti da zone a rischio epidemiologico: v. *infra*);
- il corrispondente obbligo di informare in modo tempestivo e responsabile il datore di lavoro dell'insorgenza, durante l'espletamento dell'attività lavorativa, di qualsiasi sintomo influenzale (nonché dell'eventuale ricorrenza della condizione di "contatto stretto" o della provenienza da una zona a rischio epidemiologico, anche se non espressamente ciato dal Protocollo).

Sul sito internet [www.salute.gov.it](http://www.salute.gov.it) sono presenti molte indicazioni, *depliant*s e altri strumenti d'informazione: la loro distribuzione già all'ingresso dell'azienda e/o la loro diffusione tempestiva con ogni altra modalità utile costituiscono la prima, fondamentale misura di precauzione.

#### MODALITA' DI ACCESSO IN AZIENDA DEL PERSONALE E DEI FORNITORI ESTERNI

Il paragrafo 2 del Protocollo prevede la possibilità (e non l'obbligo) di rilevare cautelativamente la temperatura corporea dei lavoratori prima del loro accesso al luogo di lavoro.

Si tratta di una precauzione che, per quanto non decisiva (potendo una persona asintomatica avere e trasmettere il virus), può concorrere a ridurre/eliminare l'ingresso di dipendenti e terzi nel luogo di lavoro, unitamente all'informativa di cui al punto precedente. In caso di rilevazione di una temperatura corporea superiore ai 37,5°, è previsto che il lavoratore non possa fare ingresso in azienda, debba essere momentaneamente isolato e munito di mascherina (compatibilmente con l'attuale difficoltà di reperimento delle stesse) e sia tenuto a contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante.

Secondo quanto indicato dalla Confindustria, va data preferenza ai termometri che non necessitino di contatto diretto (ad esempio, quelli a infrarosso), oppure quelli di tipo auricolare con ricambi monouso. Qualora non reperibili, possono essere utilizzati quelli in dotazione nella cassetta di Primo Soccorso, con accurata pulizia degli stessi ad ogni utilizzo, con soluzione alcolica.

Per quanto riguarda le modalità operative, è preferibile incaricare della rilevazione un lavoratore già formato a questa attività (possibilmente un incaricato al primo soccorso), dotandolo di mascherina chirurgica, guanti ed occhiali di sicurezza e invitandolo a mantenere la massima distanza possibile con il braccio in estensione (solitamente 50 cm). La Confindustria evidenzia che l'intesa con il Governo e le Organizzazioni sindacali, la formalizzata situazione di emergenza nazionale e l'interlocuzione intercorsa con il Garante per la protezione dei dati personali, consentono di superare sia il divieto per il datore di lavoro di rilevare la temperatura e di chiedere informazioni generalizzate (di cui al

comunicato dello stesso Garante in data 2 marzo 2020), sia le previsioni ordinarie dell'art. 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300<sup>1</sup>.

Tuttavia, trattandosi di un'operazione che costituisce trattamento di dati personali, è essenziale assicurare il rispetto della vigente normativa in tema di privacy, attraverso le cautele indicate nella nota 1 in calce al testo del Protocollo (per gli stessi motivi, nella successiva nota 2 sono indicate le cautele da seguire nel caso in cui si intenda subordinare l'accesso ai locali al rilascio di una dichiarazione attestante la non provenienza da zone a rischio epidemiologico e/o l'assenza, negli ultimi 14 giorni, di contatti stretti con soggetti positivi alla COVID-19).

Nel caso in cui sia organizzativamente difficile procedere alla verifica di temperatura (ad esempio per il formarsi di code in ingresso), in alternativa può essere inserito nell'informativa sulla privacy (di cui alla citata nota 1) di un punto di autodichiarazione (sia per il personale esterno, sia per i dipendenti), tramite il quale l'interessato possa attestare di aver provveduto autonomamente a casa alla verifica della temperatura.

Per quanto concerne i fornitori esterni, il paragrafo 3 del Protocollo raccomanda l'individuazione di procedure aziendali per la gestione di accessi, transiti e uscite, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefiniti. In particolare:

- è suggerita la permanenza degli autisti a bordo dei propri mezzi di trasporto, con divieto di accesso agli uffici ed obbligo di rispettare, nelle attività di carico e scarico, la distanza interpersonale minima di un metro;
- è prevista, per fornitori/trasportatori/altro personale esterno, l'individuazione/installazione di servizi igienici dedicati, con divieto di utilizzare quelli a disposizione del personale interno, garantendo la regola dell'adeguata pulizia giornaliera (v. paragrafo 4).

È prevista la riduzione per quanto possibile dell'accesso ai locali aziendali da parte dei visitatori esterni, nel cui ambito vengono fatti rientrare anche gli operatori delle imprese di pulizia, manutenzione, ecc., con obbligo per tali lavoratori in caso di accesso, di sottostare a tutte le specifiche regole aziendali, compresa quella relativa alla rilevazione/dichiarazione della temperatura corporea.

Il rispetto delle stesse regole vale anche per i lavoratori delle aziende in appalto che abbiano sedi e cantieri permanenti/provvisori all'interno dei siti e/o delle aree produttive.

Ove presente un servizio di trasporto organizzato dall'azienda dovrà essere rispettata la sicurezza dei lavoratori lungo ogni spostamento.

#### PULIZIA/SANIFICAZIONE IN AZIENDA E PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI

Il paragrafo 4 del Protocollo prevede che le aziende assicurino la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica (che si suggerisce di attuare con cadenza almeno settimanale) dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago.

In particolare, sono previste la pulizia a fine turno e la sanificazione periodica della strumentazione informatica (tastiere, schermi touch, mouse), sia negli uffici che nei reparti produttivi.

In caso di accertata presenza di una persona positiva alla COVID-19 all'interno dei locali aziendali, fermo restando l'isolamento immediato della stessa e la contestuale presa di contatto direttamente (in questo caso) con gli operatori del 112/118, è disposta la ventilazione dei locali nonché la loro pulizia e sanificazione in conformità con le indicazioni fornite dal Ministero della Salute con circolare n. 5443 del 22/02/2020, scaricabile dal sito [www.salute.gov.it](http://www.salute.gov.it).

È previsto che la particolare rilevanza della procedura di pulizia/sanificazione possa legittimare la sospensione dell'attività lavorativa ed il ricorso agli ammortizzatori sociali, anche in deroga.

Per quanto concerne le precauzioni igieniche personali, il paragrafo 5 del Protocollo ribadisce l'obbligo per tutte le persone presenti nei locali aziendali di una frequente pulizia delle mani con acqua e sapone nonché l'obbligo per l'azienda di mettere disposizione idonei mezzi detergenti.

A tale riguardo, nel paragrafo 6, relativo ai dispositivi di protezione individuale (v. infra), è incentivata la preparazione del liquido detergente secondo le indicazioni dell'[Organizzazione Mondiale della Sanità](#) (fermo restando che per le mani il presidio igienico primario è l'uso del sapone) in considerazione delle difficoltà di approvvigionamento derivanti dalla situazione emergenziale in atto.

## DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Le indicazioni fornite nel paragrafo 6 in tema di dispositivi di protezione individuale partono dal presupposto che il rispetto della distanza minima di un metro è la prima misura di precauzione da adottare e che solamente laddove ciò non sia possibile è consigliato l'uso delle mascherine da parte dei lavoratori interessati.

Dal momento che il Protocollo si riferisce ad ambiti non sanitari, le mascherine da fornire sono le normali mascherine chirurgiche e non quelle filtranti (FFP2 o FFP3), che, se a disposizione in azienda, possono comunque essere adottate sulla base delle indicazioni del medico competente, tenendo conto del fatto che il loro utilizzo è previsto principalmente per le lavorazioni che richiedono una protezione da agenti inquinanti eventualmente presenti.

È previsto che le mascherine vadano utilizzate in conformità alle indicazioni dell'[Organizzazione Mondiale della Sanità](#) e che esse debbano essere conformi alle disposizioni delle Autorità scientifiche e sanitarie: la situazione di emergenza e la natura precauzionale delle prescrizioni comporta, infatti, che non si debba far riferimento alle logiche prevenzionali del Decreto Legislativo n. 81/2008 ed alle nozioni di "Dispositivi di protezione individuali".

In mancanza di mascherine, per quanto non previsto da alcuna disposizione, potrebbe essere utile l'adozione di visiere paraschizzi facciali intere, che sembrano essere maggiormente sopportabili dai lavoratori in luogo delle mascherine filtranti FFP2 e FFP3.

In proposito, la Presidenza del Consiglio, consapevole della scarsità sul mercato di mascherine protettive di tipo chirurgico e pur non essendo universalmente obbligatorio l'uso delle stesse sul luogo di lavoro, ha dato assicurazioni in ordine alle iniziative governative per garantirne il reperimento.

Si evidenzia che nel Protocollo sono richiamati anche altri DPI, ad esempio guanti e occhiali, che è ragionevole collocare, come le mascherine, in una logica prevenzionistica non necessariamente riferibile al Decreto Legislativo n. 81/2008. Si riterranno quindi adeguati dispositivi che garantiscano una protezione impermeabile.

## GESTIONE DEGLI SPAZI COMUNI, DEGLI SPOSTAMENTI INTERNI E DELLE RIUNIONI

Il paragrafo 7 del Protocollo prevede che:

- l'accesso agli spazi comuni (comprese le mense aziendali, le aree fumatori e gli spogliatoi) sia contingentato e che l'azienda debba disporre una ventilazione continua dei locali, un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi ed il

- mantenimento della distanza interpersonale minima di un metro tra le persone presenti;
- l'azienda provveda all'organizzazione degli spazi ed alla sanificazione degli spogliatoi;
  - debba essere garantita la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera con appositi detergenti dei locali mensa e delle tastiere dei distributori di bevande/snack.

Nel rispetto del principio della distanza interpersonale minima di un metro e del divieto di assembramento di cui all'art. 2 del DPCM 9 marzo 2020 (v. "[Lavoro e Previdenza](#)" n. 11/2020), il paragrafo 9 interviene sugli orari di entrata ed uscita, che devono essere scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle parti comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa), prevedendo, inoltre, la possibilità di dedicare una porta di entrata ed una di uscita da tali locali e garantendo anche in questi varchi la disponibilità di detergenti, opportunamente segnalati da apposite indicazioni.

Nel paragrafo 10 del Protocollo sono poi previsti:

- la limitazione al minimo indispensabile degli spostamenti all'interno dei siti aziendali;
- il divieto delle riunioni in presenza, ferme restando, in caso di necessità ed urgenza e nell'impossibilità di ricorrere a collegamenti a distanza, la riduzione al minimo del numero dei partecipanti e la garanzia del distanziamento interpersonale minimo di un metro e di un'adeguata pulizia/aerazione dei locali;
- la sospensione/annullamento di tutti gli eventi interni, anche se già organizzati.

## FORMAZIONE

Riguardo alle attività formative, comprese quelle obbligatorie per legge (ad esempio, in materia di salute e sicurezza sul lavoro), la seconda parte del paragrafo 10 ne dispone, al pari di tutti gli eventi interni, la sospensione/annullamento se svolte in modalità d'aula, ferma restando la possibilità, qualora l'organizzazione aziendale lo permetta, di svolgerle in modalità a distanza, anche con riferimento ai lavoratori per i quali si sia fatto ricorso al lavoro agile.

Di rilievo la precisazione secondo la quale il mancato completamento dell'aggiornamento della formazione professionale e/o abilitante entro i termini previsti, per tutti i ruoli/funzioni aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, se ed in quanto dovuto all'emergenza in corso e quindi a causa di forza maggiore, non comporta l'impossibilità di continuare a svolgere lo specifico ruolo/funzione (vengono fatti gli esempi, non esaustivi ma significativi, degli addetti all'emergenza, sia antincendio, sia primo soccorso, che possono continuare ad intervenire in caso di necessità e de carrellisti, che possono continuare ad operare come tali).

## ORGANIZZAZIONE AZIENDALE (TURNAZIONI, TRASFERTE, LAVORO AGILE, LIVELLI PRODUTTIVI)

Intervenendo sul tema dell'organizzazione del lavoro, il paragrafo 8 del Protocollo richiama alcune delle disposizioni formulate dall'art. 1, punto 7, del DPCM 11 marzo 2020, prevedendo una scala di possibili misure a cui ricorrere, limitatamente al periodo di emergenza dovuta alla COVID-19, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL e d'intesa con le rappresentanze sindacali aziendali:

- chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione (fatta eccezione, ovviamente, per quelli funzionali ed indispensabili allo svolgimento dell'attività produttiva, come i magazzini, le aree di carico e scarico delle merci, ecc.) e, più in generale, di tutti quelli dei quali sia possibile il funzionamento mediante il ricorso al lavoro agile;
- rimodulazione dei livelli produttivi, con un piano di turnazione dei dipendenti che consenta di diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili;
- ricorso in via prioritaria agli ammortizzatori sociali, anche in deroga, prevedendo in via residuale l'uso dei periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti. E' possibile anche il ricorso agli istituti contrattuali finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione (rol, par, banca ore).

Sono inoltre previsti la sospensione o l'annullamento, secondo i casi, di tutte le trasferte e di tutti i viaggi di lavoro nazionali ed internazionali, anche se già concordati/organizzati.

La logica di fondo è quella di ridurre innanzitutto gli spostamenti non fondamentali per lo svolgimento dell'attività produttiva dell'azienda (spostamenti commerciali, per marketing, etc.).

Non era invece intenzione delle Parti firmatarie limitare gli spostamenti essenziali per la funzionalità aziendale, ferma restando la necessità di garantire al personale da inviare in trasferta tutte le necessarie azioni di cautela.

Diversamente interpretato, infatti, il suggerimento di sospendere/annullare le trasferte inibirebbe la continuità aziendale, contrariamente a quanto previsto dal Protocollo, in particolare nel punto della premessa in cui esso è dichiarato funzionale alla prosecuzione dell'attività aziendale.

#### GESTIONE DI LAVORATORI SINTOMATICI (E DI ALTRE SITUAZIONI PARTICOLARI)

Fermo restando il già citato obbligo di legge, per tutte le persone che manifestino una sintomatologia respiratoria (tosse, mal di gola o respiro affannoso) ed uno stato febbrile oltre 37.5°, di rimanere al proprio domicilio e di contattare il medico curante, il paragrafo 11 del Protocollo prende in considerazione l'ipotesi dei lavoratori, o di eventuali soggetti esterni, che sviluppino in azienda i sintomi suddetti.

In questo caso è previsto che il lavoratore/soggetto esterno (che dovrebbe essere già stato preventivamente informato di tale adempimento ai sensi del paragrafo 1) debba avvisare con immediatezza l'ufficio del personale e che l'azienda proceda al suo isolamento nonché a quello degli altri lavoratori presenti, avvertendo le Autorità sanitarie competenti (in questo caso, in via preferenziale, i numeri d'emergenza 112/118).

È importante, anche se non specificato dal Protocollo, che l'azienda acquisisca una sollecita informazione di ritorno circa il decorso della patologia e gli esiti dei test diagnostici eventualmente effettuati.

Ed è importante, inoltre, come invece espressamente previsto da Protocollo, che l'azienda collabori con le Autorità sanitarie nell'individuazione dei lavoratori che siano stati eventualmente in "contatto stretto" con quello sintomatico nei 14 giorni precedenti<sup>2</sup>. Questo perché, nell'ipotesi di accertata positività alla COVID-19 di quest'ultimo, nei confronti dei colleghi suoi "contatti stretti" scatterebbe l'applicazione della misura della quarantena con sorveglianza attiva, per 14 giorni, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera h), del Decreto Legge 23 febbraio 2020, n. 6.

Come già precisato a commento del paragrafo 1, l'informativa da fornire a tutti i lavoratori ed a chiunque debba accedere ai locali aziendali, deve riguardare anche l'obbligo di dichiarare l'eventuale condizione di "contatto stretto" con persone estranee alla cerchia lavorativa (parenti, conoscenti, ecc.), atteso che la quarantena con sorveglianza attiva scatterebbe anche in questo caso.

Nel Protocollo è previsto, inoltre, che nelle more della formalizzazione della quarantena si possa chiedere in via cautelativa ai “contatti stretti” di lasciare i locali aziendali, secondo le indicazioni fornite dall’Autorità sanitaria.

Un caso ulteriore da prendere in considerazione, disciplinato dall’art.3, commi 1, lettera m) e da 2 a 6, del DPCM 8 marzo 2020, è quello dei lavoratori che nei 14 giorni precedenti abbiano soggiornato, o siano transitati all’estero in zone a rischio epidemiologico, come definite dall’[Organizzazione Mondiale della Sanità](#). In questa ipotesi, infatti, è fatto obbligo al lavoratore di prendere contatto con il medico curante e con il Dipartimento di prevenzione dell’ASL competente, con la possibilità di essere successivamente avviato ad isolamento domiciliare fiduciario con sorveglianza sanitaria.

A tale proposito, come già accennato, il Protocollo prevede opportunamente che l’informativa da rendere ai lavoratori/soggetti esterni ai sensi del paragrafo 1 comprenda anche la necessità di segnalare all’azienda la ricorrenza della situazione suddetta, per l’adozione delle disposizioni conseguenti (in primis il divieto di permanenza).

### SORVEGLIANZA SANITARIA

L’emergenza sanitaria in atto coinvolge in modo particolare il personale sanitario, ivi compreso il medico competente. Il suo ruolo è essenziale, come è anche evidente la particolare criticità nella quale è chiamato a svolgere la propria funzione.

Il paragrafo 12 del Protocollo prevede, in proposito, che:

- la sorveglianza sanitaria debba proseguire nel rispetto delle misure igieniche indicate dal Ministero della Salute;
- vadano privilegiate, in questo periodo, le visite preventive, quelle a richiesta e quelle da rientro da malattia;
- la sorveglianza periodica non debba essere interrotta, sia perchè può intercettare possibili casi e sintomi sospetti del contagio, sia per l’informazione/formazione che il medico competente può fornire ai lavoratori.

Ciò premesso, in ciascun ambito aziendale il datore di lavoro dovrà autodeterminarsi in funzione del proprio assetto produttivo ed organizzativo, sentito il medico competente.

Data la centralità del tipo di emergenza sanitaria, si evidenziano di seguito alcune riflessioni potenzialmente utili, ovviamente cedevoli rispetto alle valutazioni dei singoli medici competenti e datori di lavoro.

Ad esempio, considerato che, per la durata delle misure di restrizione disposte, le attività di reparti aziendali non indispensabili alla produzione devono essere sospese e che devono essere incentivate ferie, congedi e altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva, si ritiene che i lavoratori non effettivamente in servizio non debbano essere inviati alla visita medica periodica finalizzata all’espressione del giudizio di idoneità alla mansione, se in scadenza e/o scaduta.

Inoltre, se è vero che le visite mediche periodiche rappresentano un’occasione utile per intercettare possibili casi o soggetti a rischio, nonché per le informazioni e le raccomandazioni che il medico competente può fornire nel corso della visita, va anche considerata la possibilità che, tenuto conto dello scenario epidemiologico e delle esigenze di contenere al massimo la diffusione dell’epidemia in atto, nonché della diffusa sospensione di tutte le prestazioni sanitarie non urgenti nel Servizio sanitario Nazionale, il medico competente possa disporre il differimento delle visite mediche periodiche per un tempo strettamente limitato e legato al persistere delle misure restrittive adottate, o qualora non si possano garantire le massime precauzioni possibili per evitare la diffusione del contagio (per es. carenza di adeguati DPI, logistica non adeguata, medico competente in quarantena o sottoposto ad altre restrizioni cautelative).

A livello nazionale, alla ripresa dell'attività ordinaria, la programmazione delle visite mediche dovrebbe necessariamente privilegiare quelle a suo tempo differite.

Le visite preventive a richiesta (se il lavoratore sta ancora lavorando) e da rientro da malattia (qualora ne sia previsto il rientro in azienda) dovrebbero invece essere garantite.

D'altra parte, come già evidenziato, il numero delle visite periodiche dei lavoratori effettivamente in servizio dovrebbe risultare, in alcune realtà, oggettivamente ridotto, considerate le misure di restrizione disposte a livello nazionale, l'incentivazione di ferie, congedi e altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva nonché la sospensione delle attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione. Discorso che può non valere, invece, per le realtà produttive dove l'attività non venga ridotta significativamente: in questi casi, sarà il medico competente a valutare come gestire la situazione.

Fermo ciò restando, con particolare riferimento alla gestione dei lavoratori negli scenari descritti si riportano, di seguito, alcuni ulteriori suggerimenti a supporto del medico competente nelle proprie valutazioni:

- incrementare, nell'ambito dell'organizzazione aziendale presso la quale viene prestata la propria opera e anche da remoto, l'attività di collaborazione con le altre figure aziendali della prevenzione nonché quella di informazione, con particolare riferimento alla necessità di adempiere a quanto previsto dalla Autorità sanitarie, di osservare con rigore le misure igieniche per le malattie a diffusione respiratoria (igiene delle mani e delle secrezioni respiratorie) e di utilizzare correttamente le mascherine;
- nell'ambito delle attività di sorveglianza sanitaria, si ritiene utile differire in ogni caso l'effettuazione delle prove di funzionalità respiratoria, o comunque di procedure che generino aerosol (per es. alcol test con etilometro), se previste nel programma degli accertamenti sanitari periodici ai fini dell'espressione del giudizio di idoneità alla mansione specifica, a meno che queste non siano assolutamente necessarie per l'espressione del giudizio di idoneità; in questo caso devono essere comunque garantite le procedure di sanificazione dello spirometro.
- al soggetto che dovesse presentarsi alla visita medica con febbre o sintomi respiratori anche lievi, fornire e far indossare una mascherina chirurgica (ove possibile), assicurandosi altresì che, nell'attesa della visita, il soggetto rimanga il più possibile lontano e isolato dagli altri utenti; in assenza di altre problematiche cliniche, il soggetto potrà essere inviato al proprio domicilio, con la raccomandazione di limitare al minimo i contatti stretti, di osservare le precauzioni igieniche sopra precisate e di contattare tempestivamente il proprio medico curante o la Guardia medica, oppure, in caso di sintomi gravi, direttamente il 112/118; inoltre, al fine di rintracciare i possibili contatti, devono essere raccolte e conservate le informazioni relative ai soggetti che hanno soggiornato nei medesimi locali (nome, cognome, indirizzo, numero telefonico), da mettere a disposizione delle strutture sanitarie preposte;
- nell'eventualità di un previsto contatto con un caso sospetto di COVID-19 (da considerare in via residuale, alla luce delle misure di contenimento e del sistema di sorveglianza epidemiologica messi in atto), indossare DPI adeguati, consistenti in dispositivi di protezione delle vie respiratorie, protezione facciale, camice impermeabile a maniche lunghe, guanti; a contatto con tutti gli altri utenti, indossare dispositivi per la protezione delle vie respiratorie (mascherina chirurgica) e guanti;
- nell'ambito delle attività di sorveglianza sanitaria, attenersi rigorosamente alle misure di prevenzione della diffusione delle infezioni per via respiratoria (compresa la regolamentazione dell'accesso alle sale d'aspetto) nonché alla rigorosa applicazione delle indicazioni per la pulizia e la sanificazione periodica degli



ambientati: a tale proposito, per l'effettuazione delle visite mediche e degli accertamenti integrativi, è raccomandato, al fine di assicurare la corretta igiene dei locali, di utilizzare prioritariamente ambulatori medici/infermerie all'interno delle aziende e unità mobili (se disponibili e se attrezzate per garantire un adeguato distanziamento tra i presenti, nel rispetto del "criterio di distanza droplet", fatto salvo il tempo strettamente necessario per l'esame obiettivo), ricorrendo ai locali messi a disposizione delle aziende solo se tale soluzione risulta funzionale a limitare al minimo indispensabile lo spostamento dei lavoratori sul territorio; questi locali dovranno comunque avere caratteristiche tali da permettere l'applicazione di tutte le previste misure di prevenzione della diffusione delle infezioni per via respiratoria;

Secondo le rilevazioni del Ministero della Salute, il virus è particolarmente pericoloso, oltre che per le persone anziane, anche per quelle che presentino condizioni di salute comprese da altre malattie.

L'azione del medico competente è dunque essenziale su questo versante, tant'è che il Protocollo prevede che egli debba segnalare all'azienda, ai fini della loro tutela e nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di privacy, eventuali situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei lavoratori

#### COMITATI AZIENDALI PER L'APPLICAZIONE E LA VERIFICA DELLE REGOLE DEL PROTOCOLLO

Si evidenzia, infine, che l'ultimo paragrafo del documento in esame prevede la costituzione in azienda di un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del Protocollo, con la partecipazione, ove presenti, delle rappresentanze sindacali aziendali e dei rappresentanti di lavoratori per la sicurezza.

Per informazioni: Segreterie di Settore e Servizio Sicurezza del Lavoro (tel. 011.5718.364/210 email [sindacale@ui.torino.it](mailto:sindacale@ui.torino.it); [sicurezza@amma.it](mailto:sicurezza@amma.it)).

<sup>1</sup> Secondo la norma in questione, "sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente. Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico."

<sup>2</sup> Secondo la definizione corrente (v., in ultimo, la circolare del Ministero della Salute n. 7922 del 9 marzo 2020), la condizione di "contatto stretto" con un caso di COVID-19 ricorre nelle ipotesi, da valutare con riferimento ai 14 giorni precedenti, di convivenza nella stessa casa, di contatto fisico diretto (stretta di mano), di contatto faccia a faccia per almeno 15 minuti e a meno di 2 metri di distanza, di condivisione del medesimo ambiente chiuso per almeno 15 minuti e a meno di 2 metri di distanza, di viaggio aereo nei due posti adiacenti, ecc.