

LEXELLENT	Data: 23 marzo 2020
Testata: AIDP – HR On Line	



HR On Line

Il Primo Periodico di Risorse Umane On Line

n. 8 anno 2020

L'epidemia da Covid-19 è, anche e soprattutto, una questione di sicurezza e salute del lavoro.

di Marco Chiesara



I decreti emergenziali del Presidente del Consiglio dei Ministri, soprattutto quello del 9 marzo scorso, letti in combinazione e interpretati sistematicamente nell'ottica della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, portano ad affermare che, per tutte le attività lavorative non sospese, i datori di lavoro, dopo aver promosso il massimo utilizzo delle modalità di lavoro agile in forma semplificata, ossia senza accordo individuale e con l'informativa sicurezza standard redatta dall'INAIL; dopo aver favorito la fruizione delle ferie e dei congedi nonché degli eventuali ulteriori strumenti previsti dalla contrattazione collettiva ed aver pianificato le attività aziendali necessarie, sospendendo quelle non indispensabili, (anche utilizzando gli ammortizzatori sociali), dovranno adottare tutte le misure di prevenzione e protezione in materia di salute e sicurezza discendenti dal d.lgs. n. 81/2008 e normativa collegata.

La prima misura è rappresentata dall'aggiornamento, in collaborazione con RSPP e Medico Competente, della valutazione dei rischi con riferimento a quello, "biologico generico", da COVID-19.

Da tale valutazione discende l'obbligo di:

- predisporre protocolli di sicurezza anti-contagio;
- informare i lavoratori sulle misure igienico-sanitarie previste dal Ministero della Salute, anche mediante affissione e invio telematico con email e/o applicazioni della documentazione infografica messa a disposizione sul sito del Ministero della Salute e delle Regioni;
- mettere a disposizione dei lavoratori soluzioni idroalcoliche per il lavaggio delle mani;
- mettere a disposizione dei lavoratori dispositivi di protezione individuale (i.e. mascherine) specie laddove non sia possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro;
- incentivare le operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro e degli strumenti di lavoro.

Il sistema normativo appena delineato viene, per così dire, integrato dal "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" del 14 marzo scorso, sottoscritto, su invito del Governo, dalle Parti Sociali, proprio in attuazione dell'art. 1 co. 1, n. 9 del DPCM 11 marzo 2020.

Preliminare all'analisi del testo e, comunque, doveroso, è domandarsi quale sia la natura giuridica del Protocollo. Sul punto occorre sottolineare, per un verso, che il Protocollo d'intesa non ha rango di fonte di legge, nemmeno secondaria, rappresentando tutt'al più una regolamentazione che potremmo definire di *soft law* e, per altro verso, che gli obblighi giuridici in esso richiamati nemmeno discendono dalla suddetta già intervenuta decretazione emergenziale (sulla quale molte parole potrebbero essere spese in termini di rilevante distinzione tra raccomandazione e/o promozione e prescrizione, tra obbligo e relativa sanzione e persuasione e assenza di sanzione, tra norma e provvedimento), bensì dalla legge.

Appunto per questo, la natura di vincolo giuridico dei citati adempimenti in capo al datore di lavoro deriva, innanzitutto, dall'art. 2087 c.c., nonché dall'obbligo di valutare, a norma degli artt. 28e 29 del D. Lgs. n. 81/2008, tutti i rischi che espongono i dipendenti a pericoli per la loro salute e sicurezza, eliminandoli o, comunque, riducendone per quanto possibile l'esposizione, incluso il rischio biologico da Covid-19 all'interno dei luoghi di lavoro (ex art. 266 TUSL) giacché, da un lato, il Covid-19 è definito "rischio biologico generico" nell'*incipit* del Protocollo d'intesa e, dall'altro, nell'allegato XLVI del TUSL è presente, fra gli altri, anche il *Coronaviridae*, ossia l'aggregazione (o famiglia) di virus i cui componenti sono noti come "coronavirus".

Da tale fondamentale osservazione discende, pertanto, che i controlli che gli organi ispettivi (ATS/ASL e ITL) hanno iniziato a svolgere, come ad es. in Veneto, sul rispetto da parte delle aziende, delle misure contenute nel Protocollo, non potranno contestare la mancata attuazione dello stesso, bensì la mancata attuazione degli obblighi di cui alla legislazione di sicurezza e salute del lavoro a cui le misure declinate (informazione, formazione, controlli, igiene degli ambienti, dispositivi di protezione individuale, sorveglianza sanitaria, ma anche organizzazione aziendale, gestione di entrate e uscite, degli spostamenti interni, delle riunioni, turnazioni, spazi comuni) devono necessariamente essere ricondotte quali conseguenze dell'aggiornamento della valutazione dei rischi lavorativi di cui all'art. 28 e 29 del D.lgs. n. 81/2008.

Per aiutare i clienti a verificare e soprattutto a documentare le azioni intraprese per la gestione dell'emergenza Covid-19, abbiamo predisposto una check list⁽¹⁾ di controllo sui punti previsti dal DPCM 11 marzo 2020 e dal Protocollo Sicurezza 14 marzo 2020.

L'utilizzo della check list dovrebbe consentire alle aziende di eseguire una verifica sistemica dei vari punti ma, soprattutto, tracciare adeguatamente le misure attuate con eventuali riferimenti a documenti ufficiali interni/esterni (disposizioni interne, circolari, informative, ecc.), risultando, inoltre, utilizzabile anche come input per la revisione del Documento di Valutazione dei Rischi.

Un'adeguata documentazione delle azioni svolte è, infatti, fondamentale per attestare il corretto comportamento del Datore di Lavoro sia verso le autorità esterne che verso i lavoratori e le loro rappresentanze.

(1) a cura di Francesco Bacchini - Lexellent e di Dario Carrettoni - Igeam S.r.l.

av. Marco Chiesara, partner Lexellent



Valletta
RELAZIONI PUBBLICHE

Rassegna Stampa

