

PROTOCOLLO CONDIVISO DI AGGIORNAMENTO DELLE MISURE PER IL CONTRASTO E IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS SARS-COV-2/COVID-19 NEGLI AMBIENTI DI LAVORO DEL 30/06/2022 – NOTA CONFINDUSTRIA DEL 5 LUGLIO 2022

Premessa

In data 30 giugno 2022, a fronte di una riunione indetta dal Governo con tutte le Parti Sociali e le associazioni di Categoria, è stato emanato l'aggiornamento/integrazione del Protocollo in oggetto, in relazione a quanto già previsto dal Protocollo Condiviso del 6 aprile 2021.

Confindustria, in data 5 luglio 2022 ha pubblicato una Nota di Aggiornamento in merito al Protocollo di cui sopra, allo scopo di fornire indicazioni operative ed ulteriori elementi di approfondimento.

Per quanto sopra, la presente Nota intende fornire una guida operativa in merito ai pronunciamenti di Confindustria circa l'applicazione del nuovo Protocollo del 30 giugno 2022.

Principali commenti di Confindustria sul Protocollo del 30 giugno 2022

Nella sua nota del 5 luglio 2022 Confindustria esprime alcuni pareri e fornisce indicazioni rilevanti.

Di fatto, secondo l'interpretazione data, l'adozione del Protocollo da parte delle aziende assume un carattere di tipo volontario, data l'assenza di una disposizione vincolante di legge. Secondo tale scenario, nel Protocollo non sono più esplicitate le prescrizioni per le quali le attività produttive possono avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone adeguati livelli di protezione. Parallelamente, decade il concetto per il quale la mancata attuazione del Protocollo determina la sospensione delle attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.

Confindustria pone altresì l'accento sull'importanza della conferma, nel Protocollo, per il quale *“il virus SARS-CoV2/COVID-19 rappresenta un rischio biologico generico, per il quale occorre adottare misure uguali per tutta la popolazione. Il presente protocollo contiene, quindi, misure che seguono la logica della precauzione e seguono e attuano le prescrizioni del legislatore e le indicazioni dell'Autorità sanitaria”*.

Nella nota di Confindustria si legge infatti che *“si tratta di una conferma importante, in via generale ed ai fini della impropria qualificazione del Covid come infortuni sul lavoro, soprattutto alla luce del recente importante intervento della Corte costituzionale³ che ha definito il Covid come “un virus respiratorio altamente contagioso, diffuso in modo ubiquo nel mondo, e che può venire contratto da chiunque, quali siano lo stile di vita e le condizioni personali e sociali. Innanzi a tali presupposti, la misura predisposta dal legislatore concerne quindi una vasta ed indeterminata platea di persone”*.

Confindustria sottolinea come l'incoerenza della qualificazione del COVID-19 come infortunio sul lavoro sia comprovata anche da un recente parere dell'ACSH il Comitato consultivo dell'UE

per la sicurezza e la salute sul lavoro: tale organo, da un lato, sostiene la qualificazione del Covid come malattia professionale (e non infortunio sul lavoro, che ha un regime probatorio assai differente, in quanto collegato ad una mera occasione e non, come la malattia, ad una causa lavorativa) e, dall'altro, non ne prevede una indistinta applicazione a tutti i settori di lavoro (come invece fatto in Italia nel 2020) ma esclusivamente "in health and social care and in domiciliary assistance, or in a pandemic context, in sectors where there is an outbreak in activities in which a risk of infection has been proven".

In definitiva, il Protocollo rappresenta per Confindustria una linea guida, adottabile o meno come riferimento, sulla base della quale le aziende potranno aggiornare i propri protocolli interni, valutando se attuare misure equivalenti o più restrittive.

Di seguito si riportano le principali indicazioni e interpretazione della Nota di approfondimento del 5 luglio.

Informazione

L'informazione dovuta dal datore di lavoro, fermo restando i contenuti riferiti a:

- la consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter fare ingresso o di poter permanere in azienda e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano i sintomi del Covid-19 (in particolare i sintomi di influenza, di alterazione della temperatura);
- l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità sanitarie e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda;
- l'impegno a informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti;

devono essere posti in relazione alle modifiche normative intervenute nel tempo, anche con riferimento alle disposizioni in tema di isolamento e auto sorveglianza.

In relazione agli obblighi di informazione del datore di lavoro in tema di DPI, in considerazione del fatto che la mascherina chirurgica non è più citata all'interno del Protocollo, di fatto questa non rappresenta più un DPI. I DPI da considerare, sia come valutazione del rischio che come elementi su cui effettuare attività di informazione sono pertanto esclusivamente i filtranti facciali FFP2.

Modalità di ingresso nei luoghi di lavoro

La conferma circa la possibilità di effettuare il controllo della temperatura all'ingresso viene visto positivamente, come elemento capace di intercettare eventuali lavorativi COVID positivi prima dell'ingresso in azienda e prevenire focolai, anche in relazione al decaduto obbligo di esibire il green pass per gli accessi. Viene ribadito come le attività di controllo della temperatura devono essere svolte nella tutela della privacy del soggetto.

Decadono inoltre i riferimenti legati al rientro da Paesi esterni considerati "a rischio", in quanto anche tale classificazione non è più attuale.

Di particolare importanza, secondo Confindustria, l'aver declinato puntualmente all'interno del Protocollo le modalità di rientro al lavoro dopo infezione da virus, con riferimento alla circolare n. 19680/2022 del Ministero della Salute.

È stato, infine, rimosso il riferimento al tema degli affollamenti, oggetto di un DPCM ormai non più attuale.

Gestione degli appalti

Il tema dell'accesso dei fornitori è ricondotto alla gestione degli appalti, anche nello scenario di sostanziale semplificazione del quadro specifico.

Nell'ambito della valutazione del rischio, il datore di lavoro, sentito in merito il RSPP ed il MC, potrà imporre l'uso delle mascherine a soggetti esterni all'organizzazione, nell'ambito dei rapporti committente/appaltatore, secondo il principio di garantire uniformità nei comportamenti.

Dispositivi di Protezione Individuale

Secondo Confindustria, si tratta del punto di maggior novità dell'intero Protocollo, in quanto chiarisce esplicitamente che l'uso della mascherina nei luoghi di lavoro non è più obbligatoria e che l'utilizzazione volontaria da parte dei lavoratori è legata al ricorrere di alcune condizioni particolari di rischio: *“l'uso dei dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo facciali filtranti FFP2, anche se attualmente obbligatorio solo in alcuni settori secondo la vigente disciplina legale, rimane un presidio importante per la tutela della salute dei lavoratori ai fini della prevenzione del contagio nei contesti di lavoro in ambienti chiusi e condivisi da più lavoratori o aperti al pubblico o dove comunque non sia possibile il distanziamento interpersonale di un metro per le specificità delle attività lavorative”*.

L'interpretazione data da Confindustria vede la creazione di un modello “collaborativo” tra datore di lavoro e lavoratori, con obblighi ripartiti tra più soggetti, ciascuno destinatario dei propri obblighi, così come disposto dal D.Lgs. 81/08

Secondo tale ipotesi, per la prima volta si dà attuazione al principio giurisprudenziale secondo il quale *“in materia di prevenzione antinfortunistica, si è effettivamente passati da un modello “iperprotettivo”, interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori (non soltanto fornendo i dispositivi di sicurezza idonei, ma anche controllando che di questi i lavoratori facessero un corretto uso, imponendosi contro la loro volontà), ad un modello “collaborativo” in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori, sui quali, ai sensi dell'art. 20 d.lgs. n. 81/2008, grava effettivamente l'obbligo di attenersi alle specifiche disposizioni cautelari e agire con diligenza, prudenza e perizia”*

Questo viene posto in relazione al fatto che sul datore di lavoro non graverebbe più l'obbligo di vigilanza circa l'uso dei DPI, in quanto “la messa a disposizione” non equivale ad un obbligo cogente, facendo riferimento al senso di responsabilità del lavoratore.

Quanto sopra fatte salve le situazioni in cui il datore di lavoro, sentito il RSPP e il MC, individua situazioni con obbligo di utilizzo di DPI respiratori, per scenari quali ad esempio:

- ambienti chiusi e condivisi da più lavoratori;
- ambienti aperti al pubblico;
- ambienti dove, comunque, non sia possibile il distanziamento interpersonale di un metro per le specificità delle attività lavorative.

Sulla base di quanto sopra, Confindustria indica pertanto che:

.

- il datore di lavoro deve mettere a disposizione di tutti i lavoratori mascherine di tipo FFP2, informandoli sulla importanza e non più sull'obbligo di indossarla nei luoghi di lavoro. Ne consegue che, il datore di lavoro non è più tenuto ad alcuna vigilanza in ordine all'utilizzo della mascherina nei luoghi di lavoro e la sua responsabilità al riguardo si esaurisce nella messa a disposizione di dispositivi FFP2;
- esclusivamente nei casi indicati dal medico competente o dal RSPP, il datore di lavoro è tenuto a imporre ai lavoratori interessati l'utilizzo della mascherina FFP2 e a vigilare sull'osservanza di tale prescrizione. Al riguardo, si segnala la necessità di assicurare adeguata protezione alle informazioni sottese alle indicazioni del medico competente o del RSPP in ordine all'utilizzo della mascherina, in modo da garantire la riservatezza e la dignità dei lavoratori interessati;
- salvi i casi indicati dal medico competente o dal RSPP che, come anticipato, attengono a questioni di ordine tecnico/organizzativo, il datore di lavoro non può in via generalizzata imporre l'utilizzo della mascherina FFP2 nei luoghi di lavoro.

Spostamenti interni, riunioni, eventi interni e formazione

Nel merito, Confindustria ricorda che la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro può essere erogata sia con la modalità in presenza sia con la modalità a distanza, attraverso la metodologia della videoconferenza in modalità sincrona, tranne che per le attività formative per le quali siano previsti un addestramento o una prova pratica, che devono svolgersi obbligatoriamente in presenza.

Considerazioni conclusive e considerazioni di Tharsos

I contenuti della Nota di approfondimento di Confindustria presentano interpretazioni e commenti diversificati. Gli elementi che maggiormente emergono dalla disamina del documento sono i seguenti:

- il protocollo del 30 giugno 2022 è a carattere volontario e non cogente per le aziende;
- nel protocollo sono omessi i riferimenti circa il garantire adeguati livelli di protezione in azienda verso i lavoratori;
- le infezioni contratte dai lavoratori non possono essere ricondotte alla sfera lavorativa, pertanto il datore di lavoro non può essere chiamato a risponderne;
- il datore di lavoro, sulla base delle indicazioni del RSPP e MC (datore di lavoro visto solo come "esecutore" e non parte attiva del processo) mette a disposizione dei lavoratori dei filtranti FFP2, senza obbligo di verifica/controllo alcuno circa l'utilizzo, salvo i casi in cui sia prescritto un obbligo all'interno dell'azienda, attività però a cura praticamente esclusiva del RSPP e del MC

Con riferimento a quanto sopra, l'interpretazione di Confindustria appare sproporzionata rispetto all'attuale assetto normativo. Il concetto secondo il quale il Protocollo sarebbe ritenuto opzionale, di fatto va in contraddizione rispetto a quanto indicato poco dopo nella nota Stessa, ove viene comunque indicato come il Protocollo sia il riferimento per definire le regole in azienda.



THARSOS S.R.L.

SEDE LEGALE

Corso Svizzera 185 – Scala H
10149 Torino - Italia

TEL.

011/7576795

011/0704959

E-MAIL

info@tharsos.it

Il datore di lavoro ha degli specifici obblighi non delegabili, così come definiti dall'art. 17 del D.Lgs. 81/08. In base al contenuto della Nota, di fatto tale valutazione viene demandata esclusivamente al RSPP e MC, con il datore di lavoro che diventa soggetto passivo del processo, eseguendo pedestremente quanto indicato da altri soggetti.

Anche i riferimenti per cui i casi COVID non possono più essere inquadrati come infortuni indennizzabili dall'INAIL, di fatto non trova, perlomeno ancora, concreta applicazione nel panorama giuridico italiano: essendo a tutt'oggi ancora applicabile l'art. 42 comma 2, del Decreto Legge Cura Italia, poi convertito nella Legge 27/2020.
