

l'officina dei numeri

circolare informativa n. 10/2022 del 3 luglio 2022

Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: info@picgor.it - sito web: www.picgor.it

LO SCORSO 30.6.2022 SOTTOSCRITTO IL PROTOCOLLO DI AGGIORNAMENTO DELLE MISURE ANTICOVID

Il 30.6.2022 è stato sottoscritto tra le parti sociali, su invito dei Ministri del Lavoro e della Salute il “*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*”.

Le misure ivi contenute in massima parte confermano le disposizioni dei precedenti protocolli, con le modifiche apportate dagli atti normativi e regolamentari succedutisi durante il periodo emergenziale.

Il protocollo tiene conto anche della circolare 1/2022 contenente indicazioni per l'utilizzo dei dispositivi individuali di protezione delle vie respiratorie, emanata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione lo scorso 29.4.2022.

MASCHERINE

Proprio in materia di “dispositivi di protezione delle vie respiratorie” di cui al punto 6) del protocollo, abbiamo una delle innovazioni più rilevanti riguardante la **tipologia** del mezzo di protezione (“**mascherina**”) il cui utilizzo è obbligatorio solo in alcuni contesti (ospedali, RSA e altre strutture sanitarie) o laddove il datore di lavoro individui, su **specifica indicazione** del medico competente, **particolari gruppi di lavoratori**, individuati sulla base di **specifiche mansioni e contesti lavorativi** (in particolari negli ambienti chiusi condivisi da più lavoratori o aperti al pubblico o dove non sia possibile garantire il distanziamento di almeno un metro tra i lavoratori) ai quali **fornire i dispositivi e imporre** l'utilizzo.

In tutti gli altri contesti, la mascherina rimane un **presidio importante** per la tutela dei lavoratori e per la prevenzione dal contagio, ma il suo utilizzo **non è obbligatorio**. Ne consegue che, al di fuori dei casi in cui l'obbligo sorga direttamente dalla norma (si veda l'art. 10 quater del DL 52/2021 per tutti i mezzi di trasporto pubblico, con la sola eccezione degli aerei), dovrà essere il datore di lavoro, su “specifica indicazione” del medico competente, a valutare se imporre l'uso della mascherina in determinati contesti lavorativi, assumendo il rischio di dover decidere se e dove rendere **obbligatorio l'uso** del dispositivo.

L'unico dispositivo individuale di protezione citato nel protocollo è la **mascherina FFP2**; ne consegue che la mascherina chirurgica non viene più considerato un DPI valido.

Il datore di lavoro dovrà, quindi, valutare con particolare attenzione se imporre o meno l'uso della mascherina FFP2, in quanto nei contesti lavorativi non caratterizzati da un (sostanziale) isolamento, l'utilizzo del DPI si può ritenere imposto dall'obbligo – previsto nell'art.

2087 del codice civile – di adottare “*le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro*”.

La formulazione volutamente ampia e indefinita della norma di legge (che è una norma di “chiusura” del sistema per quanto riguarda gli obblighi di protezione incombenti sul datore di lavoro) impone di adottare le misure che in base ai più recenti arresti della scienza e della tecnica, siano in grado di tutelare l'integrità fisica del lavoratore. Sotto questo punto di vista, finché la pandemia non sarà (stata dichiarata) cessata, incombe sul datore di lavoro l'onere di adottare sempre le misure più adatte a tutelare il bene della salute dei propri dipendenti.

I protocolli anti Covid, firmati dalle organizzazioni sindacali e sicuramente vincolanti per i rispettivi iscritti, diventano, quindi, una sorta di “norma tecnica” che integra la disposizione normativa e la cala nella realtà contingente, per cui la loro applicazione si estende a tutti gli attori del rapporto di lavoro, iscritti o meno alle organizzazioni stipulanti. In questo senso si pronuncia anche la Corte di Cassazione con la sentenza della sezione lavoro n. 21287/2019 che recita:

la responsabilità dell'imprenditore ex articolo 2087 c.c., non è limitata alla violazione di norme d'esperienza o di regole tecniche preesistenti e collaudate, ma va estesa, nell'attuale sistema italiano, supportato a livello costituzionale, alla cura del lavoratore attraverso l'adozione, da parte del datore di lavoro, nel rispetto del suo diritto di libertà d'impresa, di tutte quelle misure e delle cautele che, in funzione della diffusione e della conoscibilità, pur valutata in concreto, delle conoscenze, si rivelino idonee, secondo l'“id quod plerumque accidit”, a tutelare l'integrità psicofisica di colui che mette a disposizione della controparte la propria energia vitale

Ciò anche allo scopo di evitare, nel caso in cui un lavoratore contragga il contagio sul luogo di lavoro per non avere il datore valutato il rischio e imposto l'obbligo di mascherina nei casi in cui non sia possibile garantire l'isolamento del lavoratore, una richiesta di risarcimento del danno nella quale il lavoratore:

ha l'onere di provare il fatto costituente l'inadempimento e il nesso di causalità materiale tra l'inadempimento e il danno, ma non anche la colpa della controparte, nei cui confronti opera la presunzione ex art. 1218 c.c.

(così Cass. Civ., sez. lav. 10319/2017).

MISURAZIONE DELLA TEMPERATURA

Il protocollo al punto 2) prevede che il personale “**possa**” essere sottoposto al controllo della temperatura corporea (non si tratta, quindi, di un obbligo ma di una valutazione discrezionale del datore di lavoro, anche sulla base delle risultanze della valutazione dei rischi). Come già accadeva in passato, la misurazione della

temperatura in tempo reale, costituendo un trattamento dei dati personali, dovrà essere svolta con tutte le cautele del caso sia durante la misurazione che successivamente. L'esito della misurazione non dovrà essere registrato, né subire alcun altro trattamento; solo nel caso di soggetto con temperatura superiore a 37,5°, si dovrà impedire allo stesso di accedere ai locali aziendali, invitandolo a contattare il medico curante per gli accertamenti del caso, procedendo al suo isolamento (se già all'interno) e fornendogli una mascherina FFP2.

RIAMMISSIONE AL LAVORO DOPO L'INFEZIONE DA VIRUS

La riammissione al lavoro avverrà secondo quanto previsto dall'art. 4 del DL 24/2022, previo test antigenico o molecolare negativo che porrà fine al regime di isolamento. Il protocollo prevede che per i lavoratori risultati positivi con ricovero ospedaliero, si dovrà effettuare il controllo di idoneità preventiva a cura del medico competente, ex art. 41 D.Lgs. 81/2008, anche se la durata della malattia sia inferiore a 60 giorni consecutivi.

ALTRE MISURE

Il protocollo ribadisce l'operatività di misure già previste nei precedenti protocolli e tuttora valide, quali:

- pulizia giornaliera e sanificazione periodica dei locali, ambienti, spogliatoi, aree comuni e di svago
- pulizia e sanificazione immediata degli ambienti in cui si sia trovato un lavoratore risultato positivo al test e che abbia contratto l'infezione
- pulizia a fine turno e sanificazione periodica di schermi touch e mouse con adeguati detergenti, in tutti gli ambienti lavorativi, anche con riferimento ad attrezzature usate da più persone (ad es. casse, bancomat, distributori automatici, ecc.)
- costante ricambio dell'aria
- messa a disposizione di mezzi detergenti e disinfettanti in numero adeguato, con collocazione in più punti e a disposizione di tutti i lavoratori (anche attraverso dispenser)
- frequente pulizia delle mani con acqua e sapone ed igienizzazione delle stesse
- ventilazione continua dei locali comuni e contingentamento dei tempi di utilizzo
- previsione di orari di ingresso e di uscita scaglionati per evitare assembramenti e, ove possibile, di vie di accesso e di uscita separate