

EMERGENZA COVID-19 PROTOCOLLO GESTIONE SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

L'attuale pandemia da Covid-19 rappresenta una situazione di emergenza globale, sociale e del lavoro. Con il presente documento, Confindustria Dispositivi Medici intende fornire delle linee guida operative focalizzate sull'adozione di misure organizzative, di prevenzione e protezione, nonché di lotta all'insorgenza di focolai epidemici, anche in considerazione di quanto contenuto nel "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" stipulato tra Governo e Partiti sociali il 14 marzo 2020 e integrato in data 24 aprile 2020.

Alla luce dell'attuale situazione, le imprese sono tenute ad adottare protocolli di sicurezza anti-contagio di regolamentazione all'interno dei propri luoghi di lavoro per tutelare la salute delle persone presenti all'interno dell'azienda e garantire la salubrità dell'ambiente di lavoro. Tali indicazioni devono essere scrupolosamente applicate aziendalimente, pena la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.

1. INFORMAZIONE

L'azienda, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, informa tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda circa le disposizioni delle autorità e del protocollo di regolamentazione interno, consegnando e/o affiggendo all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, appositi depliant informativi.

In particolare, alla ripresa dell'attività è opportuno che sia coinvolto il medico competente per l'identificazione dei soggetti con particolari situazioni di fragilità e per il reinserimento lavorativo di soggetti con pregressa infezione da Covid-19. Si intendono "lavoratori fragili" le persone con particolari fragilità, ovvero sia portatori di patologie che li rendono ipersuscetibili al contagio da Covid-19¹. Il medico competente esprimerà il suo parere in merito e, se necessario e opportuno, rilascerà un certificato di: idoneità, o idoneità con limitazione, o non idoneità.

Il datore di lavoro, ricevuto il certificato/i di cui sopra, prenderà le necessarie misure di tutela verso il lavoratore, tenuto conto della mansione svolta dal lavoratore stesso.

¹ A titolo esemplificativo: malattie cardiovascolari; malattie respiratorie croniche; immunodepressi o in trattamento con farmaci immunosoppressori; insufficienza renale o trapianto renale pregresso; neoplasie in trattamento, diabete mellito tipo 1.

2. GESTIONE DEL PERSONALE IN UFFICIO, INGRESSO E USCITA

Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea²: se tale temperatura risulterà superiore ai 37,5° non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro. Le persone in tale condizione dovranno essere momentaneamente isolate e fornite di mascherine non dovranno recarsi al Pronto soccorso e/o nelle infermerie di sede, ma dovranno contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni.

Allo stesso modo, i dipendenti dovranno essere informati dell'impossibilità di poter permanere in azienda e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano le condizioni di pericolo (sintomi di influenza, temperatura, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, etc.) in cui i provvedimenti dell'autorità impongono di informare il medico di famiglia e l'autorità sanitaria e di rimanere al proprio domicilio.

I dipendenti dovranno altresì impegnarsi a rispettare tutte le disposizioni delle autorità e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda e a informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale sia prima che durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti.

Si favoriscono orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa). Ove possibile, occorre dedicare una porta di entrata e una porta di uscita da questi locali e garantire la presenza di detergenti segnalati da apposite indicazioni.

2 La rilevazione della temperatura corporea costituisce un trattamento di dati personali e, pertanto, deve avvenire ai sensi della disciplina privacy vigente. A tal fine, si suggerisce di: 1) rilevare la temperatura e non registrare il dato acquisito. È possibile identificare l'interessato e registrare il superamento della soglia di temperatura solo qualora sia necessario a documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso ai locali aziendali; 2) fornire l'informativa sul trattamento dei dati personali. Si ricorda che l'informativa può omettere le informazioni di cui l'interessato è già in possesso e può essere fornita anche oralmente. Quanto ai contenuti dell'informativa, con riferimento alla finalità del trattamento potrà essere indicata la prevenzione dal contagio da Covid-19 e con riferimento alla base giuridica può essere indicata l'implementazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio ai sensi dell'art. 1, n. 7, lett. d) del DPCM 11 marzo 2020 e con riferimento alla durata dell'eventuale conservazione dei dati si può far riferimento al termine dello stato d'emergenza; 3) definire le misure di sicurezza e organizzative adeguate a proteggere i dati. In particolare, sotto il profilo organizzativo, occorre individuare i soggetti preposti al trattamento e fornire loro le istruzioni necessarie. A tal fine, si ricorda che i dati possono essere trattati esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da Covid-19 e non devono essere diffusi o comunicati a terzi al di fuori delle specifiche previsioni normative (es. in caso di richiesta da parte dell'autorità sanitaria per la ricostruzione della filiera degli eventuali "contatti stretti di un lavoratore risultato positivo al Covid-19); 4) in caso di isolamento momentaneo dovuto al superamento della soglia di temperatura, assicurare modalità tali da garantire la riservatezza e la dignità del lavoratore. Tali garanzie devono essere assicurate anche nel caso in cui il lavoratore comunichi all'ufficio responsabile del personale di aver avuto, al di fuori del contesto aziendale, contatti con soggetti risultati positivi al Covid-19 e nel caso di allontanamento del lavoratore che durante l'attività lavorativa sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria e dei suoi colleghi.

3. MODALITÀ DI ACCESSO DEI FORNITORI ESTERNI

Per l'accesso di fornitori e soggetti esterni, l'impresa dovrà individuare procedure di ingresso, transito e uscita, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza nei reparti/uffici coinvolti.

Per fornitori/trasportatori e/o altro personale esterno individuare/installare servizi igienici dedicati, prevedere il divieto di utilizzo di quelli del personale dipendente e garantire una adeguata pulizia giornaliera. In ogni caso, dovranno attenersi alla rigorosa distanza di un metro.

Va ridotto, per quanto possibile, l'accesso ai visitatori; qualora fosse necessario (impresa di pulizie, manutenzione, etc.), gli stessi dovranno sottostare a tutte le regole aziendali, ivi comprese quelle per l'accesso ai locali aziendali di cui al paragrafo 2. Ove presente un servizio di trasporto organizzato dall'azienda va garantita e rispettata la sicurezza dei lavoratori lungo ogni spostamento.

4. PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA

L'impresa deve assicurare la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago.

A tal riguardo, deve intendersi per "sanificazione" l'intervento mirato a eliminare alla base qualsiasi virus e batterio che con le comuni pulizie non si riescono a rimuovere. È da intendersi, invece, per "bonifica" qualsiasi procedura di pulizia e disinfezione mirata a privare un ambiente o attrezzature di qualsiasi traccia di agente contaminante.

L'intervento di sanificazione dei luoghi di lavoro e della strumentazione utilizzata deve essere effettuato prima del rientro all'interno. Nel caso di presenza di una persona con Covid-19 all'interno dei locali aziendali, si procede alla pulizia e sanificazione dei suddetti secondo le disposizioni del Ministero della salute, nonché alla loro ventilazione.

L'impresa, secondo le modalità ritenute più opportune, potrà organizzare interventi particolari/periodici di pulizia ricorrendo agli ammortizzatori sociali (anche in deroga).

Si consiglia di affidare l'intervento a una ditta specializzata in sanificazione, che rilasci la relativa attestazione, da esporre in bacheca delle comunicazioni ai lavoratori e da inserire nel fascicolo della Sorveglianza sanitaria per le eventuali verifiche da parte dell'autorità. È opportuno, altresì, controllare che durante la sanificazione vengano utilizzate sostanze a base di ipoclorito di sodio allo 0,1% oppure etanolo al 70%.

5. ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Nel perdurare dell'emergenza Covid-19, le imprese dovranno:

- a) utilizzare lo smart working per le attività svolgibili presso il domicilio o a distanza e, nel caso vengano utilizzati ammortizzatori sociali, anche in deroga, assicurarsi che gli stessi riguardino l'intera compagine aziendale, anche con opportune rotazioni;
- b) disporre la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso allo smart working;
- c) assicurare un piano di turnazione dei dipendenti dedicati alla produzione, diminuendo al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili;
- d) utilizzare in via prioritaria gli ammortizzatori sociali disponibili nel rispetto degli istituti contrattuali (Par, Rol, banca ore, periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti), al fine di consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione;
- e) sospendere e annullare tutte le trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordate o organizzate;
- f) evitare aggregazioni sociali, anche in relazione agli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro e rientrare a casa (commuting), con particolare riferimento all'utilizzo del trasporto pubblico;
- g) non consentire le riunioni in presenza. Se assolutamente necessario, ridurre al minimo la partecipazione, garantire il distanziamento interpersonale e un'adeguata pulizia/area-zione dei locali;
- h) sospendere e annullare tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in modalità in aula, anche obbligatoria, anche se già organizzati, convertendoli, se possibile, in formazione a distanza.

6. GESTIONE DEI LOCALI DI LAVORO

È necessario garantire in tutti gli spazi comuni il mantenimento del distanziamento sociale di almeno un metro (consigliati, tuttavia, i due metri). A tal fine, si raccomanda di:

- adottare la distanza di almeno una scrivania tra un lavoratore e l'altro e gestire il rientro nei locali di lavoro in maniera contingentata;
- affiggere all'interno dei locali delle informative e della cartellonistica necessaria;
- garantire la presenza obbligatoria di gel sanificanti mani;
- inserire un piccolo kit di mascherine nelle cassette di pronto soccorso;
- ridefinire l'articolazione del lavoro con orari differenziati che favoriscano, riducendo il numero di presenze in contemporanea e gli assembramenti all'entrata e all'uscita;
- consentire la consumazione del pranzo in luoghi all'aperto o nel proprio ufficio e non in mense collettive;
- utilizzare le prenotazioni per il ritiro di materiali da magazzino, al fine di ridurre i contatti interpersonali.

7. PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI

Le imprese dovranno consentire e incoraggiare buone pratiche di igiene personali, adottando tutte le precauzioni necessarie, in particolare per le mani, prima e dopo l'accesso al proprio posto di lavoro o l'incontro con altri lavoratori.

8. DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (D.P.I.)

È fondamentale l'adozione delle misure di igiene e dei Dpi, selezionando i dispositivi più adeguati a seconda dell'attività svolta, delle condizioni dello spazio in cui lavora e delle mansioni assegnate. Per questi motivi:

- a) le mascherine dovranno essere utilizzate in conformità a quanto previsto dalle indicazioni dell'Organizzazione mondiale della sanità e dell'autorità sanitaria;
- b) è favorita la preparazione da parte dell'azienda del liquido detergente secondo le indicazioni dell'Oms;
- c) per coloro che svolgono attività nei reparti di produzione e non siano possibili altre soluzioni organizzative è comunque necessario l'uso delle mascherine e altri dispositivi di protezione (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, ecc...) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie.

9. GESTIONE SPAZI COMUNI (MENSA, SPOGLIATOI, AREE FUMATORI, DISTRIBUTORI DI BEVANDE E/O SNACK...)

L'accesso agli spazi comuni, comprese le mense aziendali, le aree fumatori e gli spogliatoi deve essere contingentato, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di 1 metro tra le persone che li occupano. È consigliabile adottare il divieto di assembramento alle aree di *break* comuni o alle *copy area*.

Occorre provvedere alla sanificazione degli spogliatoi, per lasciare nella disponibilità dei lavoratori luoghi per il deposito degli indumenti da lavoro e garantire loro idonee condizioni igieniche sanitarie. È necessario garantire la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera, con appositi detergenti, dei locali mensa, delle tastiere dei distributori di bevande e snack.

In ogni caso, per tutti i lavoratori che condividano spazi comuni è previsto l'obbligo di utilizzo della mascherina chirurgica.

10. GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA

Nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente all'ufficio del personale, si dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria e a quello degli altri presenti dai locali, procedendo immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il Covid-19, forniti dalla Regione o dal Ministero della salute. L'impresa dovrà collaborare con le autorità sanitarie per la definizione degli eventuali "contatti stretti" di una persona presente in azienda positiva al tampone Covid-19, al fine di permettere alle autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena.

11. SORVEGLIANZA SANITARIA/MEDICO COMPETENTE/RLS

La sorveglianza sanitaria deve proseguire rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della salute. In particolare, nel periodo di emergenza le visite preventive, le visite a richiesta e le visite da rientro da malattia.

La sorveglianza sanitaria periodica non va interrotta: essa rappresenta una ulteriore misura di prevenzione di carattere generale, sia perché può intercettare possibili casi e sintomi sospetti del contagio, sia per l'informazione e la formazione che il medico competente può fornire ai lavoratori per evitare la diffusione del contagio.

12. AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE

L'impresa dovrà costituire un comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del Rls.

Laddove non si desse luogo alla costituzione di comitati aziendali, potranno essere costituiti, a livello territoriale e settoriale, comitati per le finalità del Protocollo con il coinvolgimento delle autorità sanitarie locali e degli altri soggetti istituzionali coinvolti nelle iniziative per il contrasto della diffusione del Covid-19.

13. AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

Anche alla luce della Circolare dell'ispettorato del lavoro del 13 marzo 2020 ispirandosi ai principi contenuti nel D.Lgs. n. 81/2008 e di massima precauzione, discendenti anche dal precetto contenuto nell'art. 2087 c.c., si ritiene utile, per esigenze di natura organizzativa/gestionale, redigere – in collaborazione con il Servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente – un piano di intervento o una procedura per un approccio graduale nell'individuazione e nell'attuazione delle misure di prevenzione, basati sul contesto aziendale, sul profilo del lavoratore – o soggetto a questi equiparato – assicurando al personale anche adeguati Dpi.

Il margine di valutazione e determinazione dei datori di lavoro è limitato all'attuazione attenta e responsabile delle misure che le predette autorità stanno adottando, assicurando che tutto

il personale vi si attenga, regolamentando le attività svolte in una prospettiva di sano e attivo coinvolgimento consapevole del personale medesimo, all'interno e all'esterno degli uffici, in una logica di accompagnamento alle indicazioni nazionali. Secondo l'INL, *"per la tracciabilità delle azioni così messe in campo è opportuno che dette misure, pur non originando dalla classica valutazione del rischio tipica del datore di lavoro, vengano raccolte per costituire un'appendice del DVR a dimostrazione di aver agito al meglio, anche al di là dei precetti specifici del D.Lgs. n. 81/2008"*.

È dunque possibile ritenere che non sia "automaticamente" necessario un aggiornamento vero e proprio del DVR ma è certamente opportuna l'adozione, anche in collaborazione con il RSPP ed il medico competente, di un'istruzione operativa/procedura che tenga conto delle misure precauzionali e delle indicazioni operative adottate dalla Società, così come previste nel protocollo citato, nonché nelle disposizioni governative e regionali emanate ed emanande. È inoltre opportuno che la predetta istruzione operativa costituisca un'appendice al DVR, a dimostrazione del fatto che l'azienda ha agito in ottemperanza alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, alla normativa emergenziale ed alle *best practice* adottate nell'attuale contesto di emergenza epidemiologica.

14. CARTELLI SEGNALETICI

La Legge sulla sicurezza del lavoro (D.Lgs n. 81/2008) ribadisce in maniera inequivocabile l'estrema importanza della prevenzione, da tradursi in pratica con una chiara segnaletica di sicurezza da affiggere nei locali di lavoro operativi o nei punti informativi ritenuti più opportuni.

È utile che tale cartellonista evidenzii le pratiche necessarie a prevenire il contagio da Covid-19 (distanziamento sociale; modalità di ingresso di lavoratori e visitatori esterni; divieto di affollamento e assembramento; corretta igiene; utilizzo dei Dpi, etc.). Inoltre, consigliamo altresì l'affissione dei manifesti ufficiali del Ministero della salute riguardanti:

- il decalogo di base da seguire per affrontare l'emergenza Coronavirus;
- le istruzioni per il corretto lavaggio delle mani.

15. TEST SIEROLOGICI: LA POSIZIONE DEL GARANTE PRIVACY

In data 13 e 14 maggio 2020, il Garante per la protezione dei dati personali ha pubblicato alcuni chiarimenti con riferimento alle particolari situazioni derivanti dallo stato di emergenza da Covid-19 nell'ambito lavorativo e, tra gli altri, ha fatto luce sul ruolo del datore di lavoro e del medico competente rispetto ai test sierologici svolti in tale contesto.

In primo luogo, il Garante ha sottolineato l'esigenza di mantenere adeguatamente distinti i compiti – e quindi, di riflesso, il potere informativo – del datore di lavoro e del medico competente. Difatti, in conformità con la disciplina lavoristica, il datore di lavoro non deve avere cognizione diretta delle patologie dei propri lavoratori e soltanto il medico competente (o altro professionista sanitario) può conoscere lo stato di salute del lavoratore e valutare la necessità di sottoporre quest'ultimo a particolari analisi diagnostiche, se ritenute utili anche, in particolare, al contenimento dei contagi. Tali accertamenti devono, in ogni caso, essere condotti

dal medico competente o da altro personale sanitario e possono comprendere la proposta di test sierologici, i cui esiti devono però essere riservati al medico stesso. Quest'ultimo è anche l'unico soggetto legittimato a suggerirli, quali esami specifici da disporre, ove opportuno, in ragione di parametri epidemiologici obiettivi.

Tale ultima precisazione è stata poi rimarcata ufficialmente nelle FAQ sul sito del Garante, ove si è specificato che:

- 1) il datore di lavoro potrà richiedere ai propri dipendenti di effettuare test sierologici solo se disposto dal medico competente o da altro professionista sanitario in base alle norme relative all'emergenza epidemologica;
- 2) le visite e gli accertamenti, anche ai fini della valutazione della riammissione al lavoro del dipendente, devono essere posti in essere dal medico competente o da altro personale sanitario;
- 3) le informazioni relative alla diagnosi o all'anamnesi familiare del lavoratore non possono essere trattate dal datore di lavoro (ad esempio, mediante la consultazione dei referti o degli esiti degli esami);
- 4) il datore di lavoro potrà trattare esclusivamente i dati relativi al giudizio di idoneità del lavoratore alla mansione svolta e alle eventuali prescrizioni o limitazioni stabilite dal medico competente.

Pertanto, l'attuale situazione di emergenza non giustifica in alcun caso eventuali deroghe al rispetto delle disposizioni generali che vietano al datore di lavoro di effettuare direttamente esami diagnostici sui dipendenti. Il medico competente deve essere il titolare del trattamento e deve fornire la propria informativa al dipendente con riferimento all'esecuzione dei test sierologici e il datore di lavoro non deve conoscerne l'esito. Il datore di lavoro sarà informato solo dal dipendente o per lui dal medico competente qualora sussista un rischio di contagio da Covid-19.

Milano, 27 maggio 2020