

Ai gentili Clienti
Loro sedi

ALLERTA CORONAVIRUS E ADEMPIMENTI E CAUTELE DEL DATORE DI LAVORO

Gentile Cliente,

L'epidemia da coronavirus 2019-nCoV, al centro delle cronache degli ultimi giorni, porta all'attenzione le misure preventive che il datore di lavoro deve adottare, con la collaborazione del medico competente, per tutelare i lavoratori dal rischio biologico.

Con questa nota intendiamo offrire una panoramica delle disposizioni adottate dagli organi preposti e dal Governo, allo scopo di verificare le tutele minime da adottare

Certi di aver fatto cosa gradita, restiamo a disposizione per una consulenza dettagliata.

L'epidemia da coronavirus 2019-nCoV, al centro delle cronache degli ultimi giorni, porta all'attenzione le misure preventive che il datore di lavoro deve adottare, con la collaborazione del medico competente, per tutelare i lavoratori dal rischio biologico.

Secondo il Ministero della Salute, che ha fornito le indicazioni operative con la circolare n. 3190 dello scorso 3 febbraio (superata già dai fatti dello scorso week end), per le zone non ancora espressamente a "rischio" contagio" si ritiene sufficiente adottare le comuni misure preventive della diffusione delle malattie trasmesse per via respiratoria.

Il datore di lavoro è ovviamente tenuto ad accortezze ulteriori nei riguardi dei lavoratori in trasferta o distacco in Cina o in aree geografiche "a rischio", attualmente in Italia le zone segnalate in Lombardia, Piemonte e Trentino.

Il Ministero ribadisce che, ai sensi della normativa vigente (D.Lgs. 81/2008), la responsabilità di tutelare i lavoratori dal "rischio biologico", a cui affrisce il Coronavirus, è in capo al datore di lavoro, con la collaborazione del medico competente. Il datore di lavoro deve quindi necessariamente attivarsi riguardo alle modalità con cui prevenire il pericolo della progressiva diffusione dell'epidemia, specie in ragione del suo elevatissimo grado di trasmissibilità.

Va da sé che i principali rischi pandemici si concentrano nei luoghi di sosta o transito per consistenti masse di popolazione: aree pubbliche, aperte al pubblico o destinate a eventi a larga partecipazione, mezzi di trasporto e, ovviamente, luoghi di lavoro.

In tali casi il datore di lavoro deve organizzarsi maggiormente per porre in essere le necessarie contromisure.

MISURE PREVENTIVE SUI LUOGHI DI LAVORO

I dubbi in merito alle concrete misure preventive del contagio proprio nel contesto lavorativo hanno indotto il Ministero della Salute, con la circolare n. 3190 dello scorso 3 febbraio, a fornire chiarimenti sui comportamenti prescritti agli operatori che, per ragioni lavorative, vengono a contatto con il pubblico; indicazioni che, come chiarito al termine della circolare, i datori di lavoro hanno l'onere di comunicare all'intero personale dipendente.

Il provvedimento citato, anzitutto, riconduce l'emergenza coronavirus all'obbligo, gravante sul datore di lavoro insieme al medico competente ai sensi del D. Lgs. 81/2008 (Titolo X, Capo II), di tutelare i dipendenti dal c.d. "rischio biologico, in funzione della entità del pericolo corrente.

Tale rischio ricorre qualora l'attività lavorativa comporti la possibile esposizione ad un "agente biologico", ossia qualsiasi microorganismo, anche se geneticamente modificato, coltura cellulare ed endoparassita umano che potrebbe provocare infezioni, allergie o intossicazioni" (v. artt. 266 e 267 D. Lgs. 81/2008).

A quest'ultimo riguardo, prosegue il Ministero, deve comunque osservarsi che il virus non risulta attualmente in circolazione sul nostro territorio nazionale; in ragione di ciò, ad oggi si ritiene sufficiente che i lavoratori adottino le comuni misure preventive (cura dell'igiene della persona e dell'ambiente, attenzione nel tenersi distanti da persone con sintomi influenzali) o quelle comunque dettate dal datore di lavoro.

A quest'ultimo riguardo, essendo, purtroppo, ormai smentita l'affermazione sulla quale il Ministero aveva basato le sue raccomandazioni, ossia che il virus non risultasse attualmente in circolazione sul nostro territorio nazionale, è ben possibile dubitare, in ragione di ciò, che possano ritenersi sufficienti l'adozione, nei confronti dei lavoratori, delle comuni misure preventive (cura dell'igiene della persona e dell'ambiente, attenzione nel tenersi distanti da persone con sintomi influenzali) o di quelle ulteriori e più drastiche comunque dettate dal datore di lavoro a fronte di una specifica valutazione dei rischi, imponendosi, per legge, al più presto, il varo di misure di salute pubblica come il trattamento sanitario obbligatorio di quarantena.

Il datore di lavoro deve attenzionarsi in relazione ai casi sospetti, con riferimento ai soggetti (nella specie, gli operatori sanitari) che abbiano avuto **contatti diretti con persone contagiate** o rientranti nella definizione di "caso sospetto" ai sensi dell'allegato 1 della circolare del Ministero della Salute del 27.1.2020.

In tale contesto, per "caso sospetto" si intende:

A. Una persona con infezione respiratoria acuta grave – SARI - (febbre, tosse e che ha richiesto il ricovero in ospedale), senza un'altra eziologia che spieghi pienamente la presentazione clinica e almeno una delle seguenti condizioni:

- storia di viaggi o residenza in aree a rischio della Cina, nei 14 giorni precedenti l'insorgenza della sintomatologia; oppure
- il paziente è un operatore sanitario che ha lavorato in un ambiente dove si stanno curando pazienti con infezioni respiratorie acute gravi ad eziologia sconosciuta.

B. Una persona con malattia respiratoria acuta e almeno una delle seguenti condizioni:

- contatto stretto con un caso probabile o confermato di infezione da nCoV nei 14 giorni precedenti l'insorgenza della sintomatologia; oppure
- ha visitato o ha lavorato in un mercato di animali vivi a Wuhan, provincia di Hubei, Cina, nei 14 giorni precedenti l'insorgenza della sintomatologia; oppure
- ha lavorato o frequentato una struttura sanitaria nei 14 giorni precedenti l'insorgenza della sintomatologia dove sono stati ricoverati pazienti con infezioni nosocomiali da 2019-nCov.

In tali casi occorrerà contattare i servizi sanitari e, nell'attesa, evitare ulteriori contatti.

OBBLIGHI MINIMI PER I DATORI DI LAVORO

Al di là di tali direttive ministeriali, rivolte direttamente nei confronti di operatori di servizi o esercizi a contatto con il pubblico, operano poi gli specifici obblighi gravanti sul datore di lavoro quale gestore responsabile della prevenzione e della protezione del “rischio biologico” nei riguardi dei propri dipendenti.

A questo proposito, con particolare riferimento alla tutela dei lavoratori stabilmente impegnati all'interno di locali aziendali ubicati nel contesto nazionale, rimangono ferme le misure intuitivamente necessarie (anche in ottica strumentale all'attuazione delle prescrizioni ministeriali da parte dei singoli) ad assicurare la salubrità degli ambienti: tra queste, l'installazione di erogatori di gel antibatterici, l'accurata pulizia degli spazi e delle superfici con appositi prodotti igienizzanti, la dotazione di guanti o mascherine protettive e simili accorgimenti.

Fermi restando tali obblighi “minimi”, l'imprenditore è poi tenuto ad accortezze ulteriori nei riguardi dei lavoratori in trasferta o distacco presso unità produttive con sede in Cina o in aree geografiche comunque ritenute “a rischio”.

Ciò in quanto anche in tali ipotesi rimane fermo l'obbligo datoriale di attuare specifiche misure di sicurezza (si veda nello specifico l'art. 18, co.1, lett. e), D. Lgs. n. 151/2015) calibrate anche in funzione delle condizioni sanitarie (si veda l'interpello Ministero del Lavoro n. 11/2016) del luogo della prestazione.

In tal senso, per fronteggiare al meglio il concreto pericolo di contagio, è sempre più frequente il ricorso delle aziende sia a forme di lavoro “da remoto” (“lavoro agile/smart-working” o telelavoro), sia a provvedimenti di sospensione della dell'attività lavorativa pur in costanza di retribuzione; iniziative, queste, che stanno trovando riscontro anche nei riguardi di lavoratori “in quarantena” dopo essere tornati in Italia da zone particolarmente esposte all'epidemia.

La stessa logica preventiva del “rischio biologico” sta poi orientando le aziende nella gestione del personale che debba recarsi in trasferta nell'area orientale o in zone “a rischio”.

Consigliamo di posticipare i viaggi non necessari verso le aree colpite dall'epidemia.

In tali ipotesi la tendenza appare quella di ritenere legittimo (e dunque irrilevante ai fini disciplinari) l'eventuale rifiuto opposto dal dipendente, in ragione dell'epidemia, al provvedimento di trasferta o distacco.

I casi di intervento immediato vengono invece ricondotti esclusivamente ai soggetti che presentino sintomi influenzali e che siano stati a contatto con persone malate o che provengano dalle zone coinvolte dal contagio (per l'individuazione delle zone a rischio la circolare rinvia al sito web dell'OMS). In simili circostanze, i datori di lavoro sono invitati a segnalare il caso “sospetto” ai servizi sanitari adottando, nell'attesa dell'intervento, misure atte ad evitare la possibile diffusione del contagio.

Vi segnaliamo che nel **Decreto della Presidenza del Consiglio del 23.2.2020** viene specificato che :

1. La modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, è **applicabile in via automatica ad ogni rapporto di lavoro subordinato nell'ambito di aree considerate a rischio** nelle situazioni di emergenza nazionale o locale nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni e anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti.
2. Qualora si verificano le condizioni di cui al comma 1, gli obblighi di informativa di cui all'art. 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono resi in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro.

Le aree considerate a rischio sono i seguenti **Comuni, interessati dalle misure urgenti di contenimento** del contagio:

Nella regione Lombardia

- a) Bertonico;
- b) Casalpusterlengo;

- c) Castelgerundo;
- d) Castiglione D'Adda;
- e) Codogno;
- f) Fombio;
- g) Maleo;
- h) San Fiorano;
- i) Somaglia;
- j) Terranova dei Passerini.

Nella Regione Veneto:

- a) Vo'.

Ricordiamo di cosa si tratta e come si può applicare lo smart working.

L'art. 18 della L. 81/2017 definisce il lavoro agile quale "modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementarne la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro."

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato previo accordo scritto con il lavoratore e si svolge con le seguenti modalità:

- la prestazione viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- l'attività lavorativa può essere svolta tramite l'utilizzo di strumenti tecnologici;
- quando il lavoratore svolge la prestazione fuori dai locali aziendali non è necessario che utilizzi una postazione fissa. Se il datore di lavoro assegna al lavoratore strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa, è responsabile della loro sicurezza e buon funzionamento."
- L'accordo scritto deve specificare le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e degli strumenti utilizzati dalla lavoratrice e dal lavoratore. Inoltre, individua i tempi di riposo della lavoratrice e del lavoratore, l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dalla lavoratrice e dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali e le condotte connesse all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali medesimi, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.
- L'accordo è oggetto di comunicazione obbligatoria di cui all'art. 1, comma 1180 della legge n. 296/2006; la comunicazione deve indicare anche la durata dell'accordo ed eventuali variazioni.

Sono già moltissimi gli accordi di secondo livello attivati dalle diverse categorie, ne ricordiamo alcuni:

- Terziario (Confsal/Sistema Comm. e Impresa): ACCR 20-04-2017 - Sez 4 art. 41 bis *(vedi sotto il dettaglio)
- Alimentari Panificatori artigianato: ACCR 23-02-2017 - PAR 2
- Metalmeccanici (cooperative): ACCR 26-01-2017 - Sez 4 art. 5
- Metalmeccanici (Industria): ACCR 26-11-2016 - sez IV art. 5
- Alimentari (Piccola industria): ACCR 16-09-2016 – Art. senza numero
- Metalmeccanici (piccola industria CONFIMI): ACCR 22-07-2016 - CAP 3 art. 4
- Metalmeccanici (confsal): CCNL 14-06-2016 - TIT 6 art. 41
- Enti culturali (Federculture): ACCR 12-05-2016 - CAP 3 art. 19 ter
- Pulizia (cooperative confsal): CCNL 15-03-2016 - CAP 7 art. 37
- Alimentari (Industria): ACCR 05-02-2016 - Parte 16*

Riepilogando, allo stato, è consigliabile:

- che i datori di lavoro invitino i propri dipendenti ad adottare alcuni accorgimenti, tra cui ad esempio: lavarsi frequentemente le mani, curare l'igiene delle superfici, evitare contatti prolungati e ravvicinati con persone che presentano i sintomi dell'influenza e così via.
- Assicurare, con l'ausilio delle varie strutture preposte alla gestione della sicurezza sul lavoro, la salubrità degli ambienti: tra queste, l'installazione di erogatori di gel antibatterici, l'accurata pulizia degli spazi e delle superfici con appositi prodotti igienizzanti, nel caso di frequenti contatti con il pubblico la dotazione di guanti o mascherine protettive e simili accorgimenti.
- che i datori di lavoro predispongano, in accordo con il medico competente, il materiale informativo (anche con circolare interna) necessario a diffondere tra i dipendenti notizie sui principali sintomi del virus e sui comportamenti igienico-sanitari da adottare.
- il ricorso delle aziende, ove possibile, sia a forme di lavoro temporaneo "da remoto" ("lavoro agile/smart-working" o telelavoro), sia a provvedimenti di sospensione della dell'attività lavorativa pur in costanza di retribuzione;
- posticipare i viaggi non necessari da o verso le aree colpite dall'epidemia;
- tollerare ai fini disciplinari l'eventuale rifiuto opposto dal dipendente, in ragione dell'epidemia, al provvedimento di trasferta o distacco;

Così descritto il quadro attuale, rimane inteso che le misure precauzionali richieste o messe in atto da operatori e datori di lavoro potranno/dovranno progressivamente mutare alla luce dei futuri sviluppi della malattia e delle conseguenti indicazioni fornite dalle Istituzioni nazionali, dall'OMS e dagli esperti del settore di cui vi terremo aggiornati con le necessarie specifiche informative soprattutto se il fenomeno dovesse interessare più da vicino i luoghi di lavoro di Lazio e Provincia.

Lo studio è a disposizione per ogni chiarimento e supporto.

Tomassetti & Partners

Marco Tomassetti