

ADAPT – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 9 maggio 2022, n. 18

Lo scorso 4 maggio 2022 i Ministeri del Lavoro e delle Politiche Sociali, della Salute, dello Sviluppo Economico nonché l'INAIL e le Parti Sociali si sono [incontrati](#) al fine di definire la valenza delle misure di sicurezza contenute all'interno del Protocollo condiviso sottoscritto il 14 marzo 2020 e, da ultimo, aggiornato il 6 aprile 2021.

Oltre a confermare, come già era emerso nel [precedente incontro](#), l'utilità del rispetto del protocollo nonostante lo [stato di emergenza sia cessato al 31 marzo 2022](#), viene ribadita la necessità di continuare ad applicare alcune misure di sicurezza all'interno dei luoghi di lavoro: tra queste rileva la **necessità di indossare le mascherine per i lavoratori**.

Ed invero, nonostante la volontà progressiva di tornare ad una situazione di normalità “pre-pandemia”, è necessario ricordare come per talune categorie di lavoratori e in determinati contesti siano tuttora in vigore alcuni obblighi. È questo il caso, ad esempio, dell'obbligo di vaccinazione per i docenti delle Scuole fino al 15 giugno 2022 e/o per gli operatori sanitari fino al 31 dicembre 2022 o, ancora, l'obbligo di indossare le mascherine FFP2 per chi accede ai mezzi di trasporto, cinema, teatri, etc.

Da questo punto di vista, anche i luoghi di lavoro non sanitari sembrano non essere esenti da misure di sicurezza che, ancora oggi, devono essere rispettate. Ed invero non possiamo trascurare la perdurante presenza del rischio da contagio nei luoghi di lavoro - considerato infortunio sul lavoro - che impone una certa cautela da parte degli addetti ai lavori. A tal proposito, stando a quanto disciplinato dalle Linee Guida contenute all'interno del Protocollo nazionale, è opportuno richiamare le seguenti misure di sicurezza:

- **obbligo di informazione e comunicazione delle misure di sicurezza vigenti per contrastare la diffusione del Covid-19;**
- **divieto di accedere ai luoghi di lavoro in caso di positività al Covid-19** e/o in presenza di sintomi o con temperatura corporea superiore a 37,5°;
- la **riammissione** per i soggetti positivi al Covid-19 oltre il ventunesimo giorno dovrà essere subordinata al **risultato negativo di un tampone** (molecolare o antigenico) effettuato in struttura accreditata o autorizzata dal servizio sanitario;
- individuazione delle misure di sicurezza specifiche per consentire l'accesso in sicurezza da parte di **fornitori esterni**, da estendere altresì in caso di appalto;
- **pulizia e sanificazione** dei luoghi di lavoro;
- obbligo di rispettare le **precauzioni igieniche** (in particolare per le mani);
- **obbligo, per i lavoratori**, di indossare correttamente i **Dispositivi di Protezione Individuali (DPI)**. Sul punto, merita segnalare invece che per i soggetti esterni che accedono in un luogo chiuso per fruire dei servizi e non per effettuare attività lavorative (es. clienti di un supermercato/negozi, fruitori dei servizi bancari, postali, etc.);
- vige solo una **raccomandazione** di indossare correttamente le mascherine;
- la raccomandazione di **evitare assembramenti** e di rispettare, laddove possibile, il distanziamento fisico.

Tuttora attuale e centrale anche in prospettiva futura sembra rimanere il ruolo dei Medici Competenti, strategico nel coordinamento con le Autorità Sanitarie Locali (sebbene sia venuto meno, assieme alla quarantena dei contatti stretti, il tema del tracciamento), e la **funzione dei Comitati aziendali e territoriali / settoriali** per la applicazione, la verifica e l'aggiornamento delle misure di sicurezza individuate nei singoli contesti produttivi.

Di contro, merita ricordare che **dal 1 maggio 2022, è invece venuto meno l'obbligo di possedere ed esibire il c.d. Green Pass per accedere ai luoghi di lavoro.**

Tuttavia, non sembrano poche quelle misure ancora presenti all'interno del Protocollo nazionale e che, a fronte delle novità legislative, appaiono progressivamente sempre più obsolete. È questo il caso, ad esempio, del secondo periodo dell'art. 2 (*Modalità di ingresso in*

azienda) che precluderebbe l'accesso nei luoghi di lavoro a chiunque abbia avuto contatti con un soggetto risultato positivo al Covid-19 negli ultimi 14 giorni. Tale disposizione, stando anche alle ultime novità legislative inerenti alla gestione dei c.d. contatti stretti (per cui vi è ormai solo l'obbligo di auto-sorveglianza, essendo decaduto l'istituto della quarantena) sembra essere disapplicata *de facto*. Ancora, di dubbia attualità risultano quelle misure organizzative – fin troppo stringenti per l'attuale situazione sanitaria – su trasferte, presenze (favorendo, almeno sulla carta, il lavoro agile e da remoto), eventi, riunioni in presenza, etc. disciplinate agli art. 8, 9 e 10 del Protocollo.

Con particolare riferimento al lavoro agile, infatti, merita sottolineare l'intenzione, ancora tutt'altro che certa, di voler tornare ad un regime ordinario dell'istituto in parola. Ed infatti, con [Comunicato del 29 aprile 2022](#), il Ministero del Lavoro ha recentemente annunciato l'emendamento approvato in Commissione Affari Sociali alla Camera sulla **proroga al 30 giugno del regime di tutela per i lavoratori fragili** (garantendo dunque il diritto allo *smart working* per tutti i lavoratori fragili e, nel caso in cui questo non sia possibile, equiparando al ricovero ospedaliero) **nonché del diritto allo *smart working* anche per i genitori di figli con fragilità**, e, **fino al 31 agosto, la proroga delle modalità di comunicazione semplificata** per lo *smart working* per tutti i lavoratori del settore privato.

Ancora, di dubbia attualità risulta la disciplina sulla gestione dei c.d. contatti stretti contenuta all'interno del Protocollo nazionale e che, all'art. 11, richiama l'istituto della quarantena, ormai non più disciplinato all'interno del nostro ordinamento.

Dubbi che, tuttavia, potrebbero essere sciolti con un aggiornamento e una razionalizzazione dei contenuti dell'attuale Protocollo nazionale. A tal proposito le parti stipulanti il Protocollo nazionale hanno deciso di fissare un nuovo incontro entro il prossimo 30 giugno per verificare l'opportunità di apportare i necessari aggiornamenti al testo del Protocollo connessi all'evoluzione della situazione epidemiologica.

Nel frattempo è opportuno ricordare che ogni organizzazione, nel far proprie e adattare al contesto specifico di riferimento le misure contenute all'interno delle Linee Guida del Protocollo nazionale mediante la stipula di protocolli aziendali, può opportunamente chiarire se ed in quali termini sono da ritenersi applicabili le misure di sicurezza sopra richiamate al fine di dipanare dubbi ed evitare possibili contenziosi in materia (che potrebbero comportare anche una responsabilità ex art. 2087 c.c. del datore di lavoro).

Giada Benincasa

Assegnista presso il Dipartimento di Economia Marco Biagi

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

 [@BenincasaGiada](https://twitter.com/BenincasaGiada)