

SEZIONE I.
LA GESTIONE DELLA
EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA

Capitolo I

GLI ACCORDI E I PROTOCOLLI ANTI-CONTAGIO

Sommario: (A) *Le azioni di contrasto e contenimento della pandemia negli ambienti di lavoro.* – 1. I protocolli condivisi di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro. – 2. Le fonti documentali della ricerca. – 3. Principali risultanze. – (B) *Analisi e focus tematici.* – 4. Oggetto della ricerca. – 5. Il ruolo dei comitati di garanzia. – 6. La problematica dell’aggiornamento o integrazione del documento di valutazione dei rischi. – 7. I test sierologici. – 8. La sorveglianza sanitaria e il ruolo del medico competente.

**(A) LE AZIONI DI CONTRASTO E CONTENIMENTO
DELLA PANDEMIA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO**

1. I protocolli condivisi di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro. Nei precedenti rapporti (si veda in particolare il Rapporto sul 2018, parte II, sezione II) sono stati condotti approfondimenti sulle previsioni in materia di salute e sicurezza adottate dalle parti sociali, mostrando lo spazio sempre maggiore che questa tematica ha conquistato nell’ambito della contrattazione collettiva. La situazione emergenziale determinata dalla diffusione del Covid-19 ha tuttavia imposto alle aziende di riorganizzare radicalmente le procedure di sicurezza, anche in forza della disciplina emergenziale, al fine di evitare la sospensione delle attività produttive. Determinanti, in questa prospettiva, sono state le misure di prevenzione e protezione definite dagli attori del sistema di relazioni industriali nei protocolli per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli

ambienti di lavoro tanto a livello di settore che a livello territoriale e soprattutto aziendale. Al centro di questo processo di normazione si pone, come noto, il protocollo anti-contagio del 14 marzo 2020 (e poi modificato il 24 aprile 2020) sottoscritto, su proposta e iniziativa del Presidente del Consiglio dei Ministri, da Cgil, Cisl, Uil con Confindustria, Confesercenti, Casartigiani, Cna, Confartigianato, Confcommercio, Confapi, Confimi, Lega Coop, Confcooperative, Agci, Federdistribuzione, Confprofessioni.

2. Le fonti documentali della ricerca. L'analisi si è concentrata su un campione di oltre 200 tra protocolli condivisi (intersettoriali, settoriali, territoriali) e soprattutto accordi aziendali di sicurezza “anti-contagio” raccolti e ordinati nel corso del 2020. Considerata la mole dei testi presi in esame ci limiteremo a indicarli nominativamente, volta per volta, solo nel corso della trattazione. Di seguito (*Tablelle 1 e 2*) ci pare comunque utile fornire subito una rappresentazione d'insieme dei numerosi protocolli nazionali oggetto della nostra analisi anche per il loro ruolo svolto rispetto alla copiosa contrattazione sviluppatasi a livello decentrato che ne ha recepito e sviluppato, in termini adattivi, i principali contenuti.

<i>Tabella 1 – Accordi e protocolli di livello nazionale intersettoriale</i>		
	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro	Governo e Confindustria, Confesercenti, Casartigiani, Cna, Confartigianato, Confcommercio, Confapi, Confimi, Lega Coop, Confcooperative, Agci, Federdistribuzione, Confprofessioni, Cgil, Cisl, Uil	14.03.2020
Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza	Ministero della pubblica amministrazione, Cgil, Cisl, Uil	03.04.2020

dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19"		
Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19"	Ministero della pubblica amministrazione, Cse, Cida, Cosmed, Codirp	08.04.2020
Aggiornamento del protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro	Governo e Confindustria, Confesercenti, Casartigiani, Cna, Confartigianato, Confcommercio, Confapi, Confimi, Lega Coop, Confcooperative, Agci, Federdistribuzione, Confprofessioni, Cgil, Cisl, Uil	24.04.2020

Tabella 2 (1) – Accordi e protocolli di livello nazionale settoriale		
Settore C: MANIFATTURA		
	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Avviso comune in relazione alle misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19	Federchimica Confindustria, Farindustria, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	02.03.2020
Avviso comune per fronteggiare l'emergenza determinata da Covid-19	Federmeccanica, Assistal, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil	05.03.2020
Secondo avviso comune relativo al d.P.C.M. 11 marzo 2020 e alle ulteriori misure	Federchimica Confindustria, Farindustria, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	12.03.2020

in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19		
Protocollo di sicurezza anti contagi Covid-19	Conflavoro Pmi, Fesica, Confsal	13.03.2020
Avviso congiunto relativo all'attuazione delle misure urgenti di contenimento dal contagio di Covid-19 (d.P.C.M. 11 marzo 2020) per il settore vetro	Assovetro, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	14.03.2020
Dichiarazione congiunta nell'ambito delle attività dell'Osservatorio nazionale (articolo 7 CCNL) Gestione emergenza sanitaria Covid-19	Unic Concerie Italiane, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	20.03.2020
Protocollo nazionale per l'adozione nei luoghi di lavoro delle imprese ceramiche di misure preventive anti contagio idonee a garantire la ripresa in sicurezza dell'attività produttiva	Confindustria Ceramica, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	10.04.2020
Protocollo condiviso del settore moda, Regolamentazione delle misure di contrasto e contenimento del contagio Covid-19 nelle imprese del settore moda	Confindustria Moda, Assozaturifici, Assopellettieri, Sistema Moda Italia, Unic, Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil	15.04.2020
Protocollo nazionale per l'adozione nei luoghi di lavoro delle imprese del	Confindustria Marmomacchine, Anepla, Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil	16.04.2020

settore lapideo industria di misure preventive anti contagio idonee a garantire la ripresa in sicurezza dell'attività produttiva		
Protocollo per l'attuazione delle misure precauzionali e di contrasto alla diffusione del contagio da Covid-19 negli ambienti di lavoro delle imprese nel settore conciario	Unic Concerie Italiane, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	21.04.2020
Accordo nazionale di programma per l'adozione – nei luoghi di lavoro delle imprese del vetro – di misure preventive anti contagio, al fine di garantire la ripresa in sicurezza dell'attività produttiva	Assovetro, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec	23.04.2020
Linee guida di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 atte a consentire la progressiva ripresa delle attività negli ambienti di lavoro che applicano il CCNL Industria del cemento, calce, gesso e malte 29 maggio 2019	Aitec (Associazione italiana tecnico-economica cemento)	24.04.2020
Misure per gestire l'emergenza Covid-19 negli stabilimenti (imprese del cemento) e tornare così a produrre in sicurezza	Federbeton, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil	24.04.2020

Accordo federale di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 nelle aziende metalmeccaniche e cooperative	Anpit, Cidec, Confimprenditori, Unica, Aifes, Alim, Anap, Cepi (Federodontotecnica), Cisl Metalmeccanici, Cisl Terziario e Ciu	27.04.2020
Protocollo per l'attuazione delle misure precauzionali e di contrasto alla diffusione del contagio da Covid-19 negli ambienti di lavoro delle imprese nel settore conciario	Unic Concerie Italiane, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	01.05.2020
Protocollo condiviso del settore moda, Regolamentazione delle misure di contrasto e contenimento del contagio Covid-19 nelle imprese del settore moda	Confindustria Moda, Assocalzaturifici, Assopellettieri, Sistema Moda Italia, Unic, Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil	02.05.2020
Comunicato sindacale SARS-CoV-2, aggiornamento degli indirizzi per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	Fiom-Cgil	05.05.2020
Protocollo condiviso, regolamentazione delle misure di contrasto e contenimento del contagio Covid-19 nelle imprese dei settori penne e articoli affini e spazzole e pennelli	Assospazzole-Pennelli, Assoscrittura, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	13.05.2020
Avviso comune	Unionmeccanica Confapi, Fim- Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil	22.05.2020

Linee guida per l'emergenza sanitaria	Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Produzione e Lavoro, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil	15.06.2020
Linee guida per l'emergenza sanitaria	Federmeccanica, Assisital, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil	18.06.2020

Tabella 2 (2) – Accordi e protocolli di livello nazionale settoriale

Settore D: ENERGIA ELETTRICA E GAS		
	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Avviso comune per la gestione dell'emergenza Covid-19 e l'adozione di protocolli anticontagio	Confindustria Energia, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	13.03.2020
Avviso comune per la gestione dell'emergenza Covid-19 e per l'adozione di misure preventive anti-contagio	Utilitalia, Anigas, Anfida, Assogas, Igas, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	27.03.2020

Tabella 2 (3) – Accordi e protocolli di livello nazionale settoriale

Settore F: EDILIZIA – COSTRUZIONI		
	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione	Ministero infrastrutture e trasporti, Anas, Rfi, Ance, Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil	19.03.2020

del Covid-19 nei cantieri edili		
Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del settore edile – Linee guida per il settore edile	Ance, Aci-Pl, Anaepa Confartigianato, Cna Costruzioni, Fiae Casartigiani, Clai Dipartimento Edilizia, Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil	24.03.2020
Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 nei cantieri	Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Anci, Upi, Anas, RFI, Ance, Alleanza delle cooperative, Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil	24.04.2020

Tabella 2 (4) – *Accordi e protocolli di livello nazionale settoriale*

Settore H: TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO		
	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del Covid-19 nel settore del trasporto e della logistica	Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, Confindustria, Confetra, Confcooperative, Confraspporto, Confartigianato, Assoportti, Assaeroporti, Cna-Fita, Aicai, Anita, Asstra, Anav, Agens, Confitarma, Assarmatori, Legacoop Produzione Servizi, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uil-Trasporti	20.03.2020
Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il	Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, Confindustria, Confetra, Confcooperative,	22.04.2020

contenimento della diffusione del virus Covid-19 nel settore del trasporto passeggeri – Fase 2 – maggio 2020 (bozza di lavoro)	Conftrasporto, Confartigianato, Assoport, Assaeroporti, Cna-Fita, Aicai, Anita, Asstra, Anav, Agens, Confitarma, Assarmatori, Legacoop produzione servizi e con le OO.SS. Filt-Cgil, Fit-Cisl e UilTrasporti	
Linee guida per l'informazione agli utenti e le modalità organizzative per il contenimento della diffusione del Covid-19	Ministero delle infrastrutture e dei trasporti	27.04.2020

Tabella 2 (5) – Accordi e protocolli di livello nazionale settoriale

Settore I: ALLOGGIO E RISTORAZIONE		
	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Protocollo nazionale accoglienza sicura – Prevenire la diffusione del virus SARS-CoV-2 nelle strutture turistico ricettive	Associazione italiana Confindustria Alberghi, Federalberghi, Assohotel	27.04.2020
Linee guida per la applicazione del protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, con specifico riferimento alle lavanderie industriali operanti nel settore	Assosistema, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	20.05.2020

turistico-alberghiero e della ristorazione		
--	--	--

Tabella 2 (6) – <i>Accordi e protocolli di livello nazionale settoriale</i>		
Settore K: FINANZIARIO E ASSICURATIVO		
	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Protocollo condiviso – Misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 nel settore bancario	Abi, Fabi, Unisin, Falcri-Silcea-Sinfub	16.03.2020
Protocollo condiviso sulle misure per la prevenzione, il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro	Ania, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca, Fna, Snfia	24.03.2020
Protocollo condiviso – Misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 nella Categoria del Credito Cooperativo	Federcasse, Fabi, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca, Sincra-Ugl Credito	24.03.2020
Accordo nel settore bancario	Abi, Fabi, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca, Unisin, Falcri-Silcea-Sinfub	16.04.2020
Protocollo condiviso, misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 per garantire	Abi, Fabi, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca, Unisin, Falcri-Silcea-Sinfub	28.04.2020

Perogazione dei servizi del settore bancario ai sensi del d.P.C.M. 26 aprile 2020		
Protocollo condiviso del credito cooperativo in tema di misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 nella categoria del credito cooperativo ai sensi del d.C.P.M. 26 aprile 2020	Federcasse, Fabi, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca, Sincra Ugl Credito	07.05.2020
Accordo, integrazione al protocollo condiviso 28 aprile 2020 recante misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 per garantire l'erogazione dei servizi del settore bancario ai sensi del d.C.P.M. 26 aprile 2020	Abi, Fabi, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca, Unisin	12.05.2020
Accordo emergenza sanitaria nazionale Covid-19 – Tutela del lavoro, della famiglia, delle fragilità	Federcasse, Fabi, First-Cisl, Fisac-Cisl, Sincra-Ugl, Uilca	09.06.2020

Tabella 2 (7) – **Accordi e protocolli di livello nazionale settoriale**

Settore P: ISTRUZIONE		
	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Accordo settore scuola privata	Aninsei Confindustria, Flc-Cgil, Cisl-Scuola, Uil Scuola Rua, Snals-Confsal	09.03.2020

Protocollo per la prevenzione e la sicurezza dei lavoratori della c.d. sanità universitaria in ordine all'emergenza sanitaria da Covid-19	Ministero dell'università e della ricerca, Ministero della salute, Cgil, Cisl, Uil, Flc-Cgil, Cisl Università, Uil Scuola Rua	23.04.2020
Documento condiviso (settore università), d.C.P.M. 26 aprile 2020 – Emergenza epidemiologica da Covid-2019 – Fase 2	Flc-Cgil, Fsur-Cisl-Settore Università, Uil Scuola Rua, Snals, Fgu-Gilda	28.04.2020
Protocollo d'intesa, linee operative per garantire il regolare svolgimento degli esami conclusivi di Stato 2019/2020	Ministero dell'istruzione, Flc-Cgil, Fsur-Cisl, Uil Scuola Rua, Confsal Snals, Anief, Anp, Dirigentiscuola-Di.S.Conf	19.05.2020
Accordo su attività di centro estivo come attività stagionale nel periodo di emergenza sanitaria Covid-19	Fism, Cisl Scuola, Flc-Cgil, Uil Scuola Rua, Snals-Confsal	15.06.2020

Tabella 2 (8) – *Accordi e protocolli di livello nazionale settoriale*

Settore Q: SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE		
	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Protocollo per la prevenzione e la sicurezza dei lavoratori della sanità, dei servizi socio-sanitari e socio-assistenziali in ordine all'emergenza sanitaria da Covid-19 (<i>addendum</i> al	Governo e Confindustria, Confesercenti, Casartigiani, Cna, Confartigianato, Confcommercio, Confapi, Confimi, Lega Coop, Confcooperative, Agci, Federdistribuzione, Confprofessioni, Cgil, Cisl, Uil	24.03.2020

protocollo intersettoriale 14 marzo 2020)		
Accordo-quadro	Uneba, Fp-Cgil, Fp-Cisl, Fpl-Uil, Fisascat-Cisl, Uiltucs	25.03.2020

Tabella 2 (9) – Accordi e protocolli di livello nazionale settoriale

<p align="center">Settore R: ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO</p>		
	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Accordo-quadro sull'emergenza Covid-19 per cinema (settore spettacolo, informazione, telecomunicazione)	Anec, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	27.02.2020
Accordo-quadro sull'emergenza Covid-19 per cinema (settore spettacolo, informazione, telecomunicazione)	Anec, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	10.03.2020
Protocollo di sicurezza per le organizzazioni sportive affiliate ad Opes	Opes	05.2020
Protocollo applicativo di sicurezza – Misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del SARS-CoV-2 (Proposte elaborate dal gruppo di lavoro tecnico scientifico della Federazione italiana danza sportiva in applicazione al	Fids	24.05.2020

d.P.C.M. 17 maggio 2020, articolo 1, lettera <i>f</i> , e delle Linee guida per l'attività sportiva di base e motoria in genere dell'Ufficio per lo sport		
Protocollo per la tutela dei lavoratori del settore cine-audiovisivo	Anica, Apa, Ape, Cna Cinema e audiovisivo, Confartigianato Cineaudiovisivo, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	27.05.2020
Protocollo condiviso per la regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti e nei luoghi di lavoro e dei servizi pubblici della cultura, del turismo, dello sport e del tempo libero	Federculture, Fp-Cgil, Fp-Cisl, Fpl-Uil, Pa-Uil	08.06.2020

Tabella 2 (10) – *Accordi e protocolli di livello nazionale settoriale*

Settore S: TERZIARIO E SERVIZI		
	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Avviso comune sugli strumenti per la gestione della crisi derivante dalla diffusione del Covid-19	Federdistribuzione, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	11.03.2020
Protocollo d'intesa – Misure preventive anti-contagio Covid-19 – Indicazioni per la tutela della salute dei	Utilitalia, Cisambiente, Lega-Coop produzione e servizi, Agci, Confcooperative lavoro e servizi, Fise Assoambiente,	19.03.2020

<p>lavoratori negli ambienti di lavoro</p>	<p>Fp-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Fiadel</p>	
<p>Accordo-quadro per l'applicazione del protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione virus Covid-19 negli ambienti di lavoro 14 marzo 2020</p>	<p>Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil</p>	<p>26.03.2020</p>
<p>Accordo-quadro per l'applicazione del protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione virus Covid-19 negli ambienti di lavoro 14 marzo 2020</p>	<p>Confesercenti, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil</p>	<p>06.04.2020</p>
<p>Accordo interfederale di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 nelle aziende: commerciali, del terziario avanzato, studi professionali e agenzie di assicurazione, servizi ausiliari, del turismo, agenzie di viaggio e pubblici esercizi, sale bingo e gaming hall, terzo settore, enti senza scopo di lucro e sport, della vigilanza privata, investigazioni e servizi fiduciari, delle società ed enti di formazione e delle università telematiche</p>	<p>Anpit, Cidec, Confimprenditori, Unica con Cisl Terziario, Ciu e Confedir (commercio), Anpit, Cepi, Cidec, Confimprenditori, Unica con Cisl Terziario e Ciu (terziario avanzato), Anpit, Cidec, Confimprenditori, Unica con Cisl Terziario (studi professionali e agenzie di assicurazione), Anpit, Cidec, Confimprenditori, Unica con Cisl Terziario (servizi ausiliari), Anpit, Cidec, Confimprenditori, Unica con Cisl Terziario (turismo, agenzie di viaggio e pubblici esercizi), Ascob, Anib, Anpit con Cisl Terziario e Ciu (sale bingo e gaming hall), Fenalc, Opes, Anpit, Cidec, Unica,</p>	<p>27.04.2020</p>

	Cepi, Confimprenditori con Cisl Terziario, Ciu e Confedir (terzo settore, enti senza scopo di lucro e sport), Anpit, Cidec, Unica con Cisl Sinalv e Cisl Terziario (vigilanza privata, investigatori e servizi fiduciari), Aifes, Anpit, Cidec con Cisl Terziario (società ed enti di formazione), Unipegaso-Mercatorum, Anpit con Cisl Terziario (università telematiche)	
Protocollo quadro di intesa, misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19, gaming hall bingo	Fipe, Confcommercio con le società Gruppo Milleuno, Operbingo Italia, HBG Entertainment, Bingo Baldo, Novomatic, Cirsà Retail, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	14.05.2020
Avviso comune per l'accordo quadro per la costituzione dei Comitati territoriali per il contrasto e il contenimento della diffusione virus Covid-19 negli ambienti di lavoro delle aziende del settore terziario, distribuzione e servizi	Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	18.05.2020
Accordo-quadro settore vigilanza privata e servizi fiduciari	Assiv, Univ, Anivp, Legacoop Produzione e servizi, Confcooperative, Agci, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	28.05.2020
Accordo sull'intervento straordinario bilateralità turismo	Fipe, Federalberghi, Fiavet, Faita, Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	09.06.2020

3. *Principali risultanze.* Dalla analisi dei protocolli condivisi (intersettoriali, settoriali e territoriali) e soprattutto degli accordi aziendali di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro emerge una forte tensione verso il principio di effettività che, come noto, è storicamente il grande punto critico della normativa nazionale in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro. Ciò, del resto, in stretta aderenza alle previsioni emergenziali adottate dal Governo (cfr. l'articolo 29-*bis* del decreto-legge n. 23 del 2020, come integrato dalla legge n. 40 del 2020 di conversione) in materia di obblighi e responsabilità dei datori di lavoro per la tutela dei lavoratori contro il rischio di contagio da Covid-19, di modo che l'integrale adempimento della obbligazione prevenzionistica di cui all'articolo 2087 c.c. è soddisfatto, almeno per la fase antecedente alla scoperta e progressiva distribuzione e messa in commercio del vaccino, dalla «applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso» e delle altre misure «contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

Dalla analisi condotta emerge, in particolare, come il diritto delle relazioni industriali sia stato ampiamente in grado di affrontare e gestire pragmaticamente problematiche complesse e che hanno diviso operatori ed esperti attraverso l'adozione, caso per caso, di soluzioni condivise e realmente praticabili appunto in termini di effettività e prevenzione. Questo è particolarmente vero con riferimento alla necessità di coinvolgere le rappresentanze sindacali nella costituzione dei comitati di garanzia – come confermano anche le prime pronunce giurisprudenziali (Trib. Treviso 2 luglio 2020) – i quali devono non solo essere istituiti nelle singole realtà produttive e avere un ruolo attivo nella verifica della attuazione e adozione delle misure di sicurezza individuate nel protocollo “anti-contagio” ma, altresì, devono partecipare alla predisposizione di quest'ultimo.

Anche in relazione all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi (DVR) a fronte del rischio da Covid-19, dalla maggior parte dei protocolli aziendali analizzati emergono soluzioni pragmatiche dirette a sostenere la necessità di effettuare l'aggiornamento dei documenti utili a garantire la sicurezza negli ambienti di lavoro, anche mediante predisposizione di un *addendum* o un estratto dello stesso protocollo da allegare al DVR.

Ancora, in merito alla questione posta relativamente alla somministrazione dei test sierologici rapidi, un quarto dei protocolli/acordi condivisi analizzati non solo mostra una apertura in tal senso, bensì disciplina direttamente all'interno del protocollo/acordo stesso la procedura da attuare per utilizzare tali strumenti di indagine epidemiologica anche mediante l'attivazione di collaborazioni esterne con centri medici specializzati, universitari e autorità sanitarie locali.

Infine, per quanto riguarda la tematica della sorveglianza sanitaria con particolare riferimento al ruolo del medico competente, emerge come quest'ultimo sia una figura concretamente strategica per molte delle realtà aziendali analizzate, le quali non si sono limitate a recepire le indicazioni fornite al livello nazionale (stabilendo dunque se differire o meno le visite periodiche e programmare i rientri al lavoro, ponendo particolare attenzione ai c.d. “lavoratori fragili”), bensì assumendo piuttosto il ruolo di “consulente globale” del datore di lavoro anche nella individuazione delle misure di sicurezza e nella predisposizione del protocollo “anti-contagio”, facendosi promotore di iniziative di informazione e formazione per i lavoratori e agevolando il raccordo fra sistema prevenzionistico aziendale e sistema sanitario pubblico.

(B) ANALISI E FOCUS TEMATICI

4. Oggetto della ricerca. Le questioni sollevate dai protocolli condivisi e dagli accordi anti-contagio sono state analizzate

attorno a quattro specifici focus tematici. Una prima parte della analisi è stata dedicata al ruolo che i comitati di garanzia aziendali (e in taluni casi anche territoriali e settoriali) hanno avuto nella progettazione e soprattutto nella attuazione pratica dei protocolli anti-contagio nonché nella verifica delle misure adottate nei singoli contesti produttivi (*infra*, § 5). In una seconda direzione di indagine si è poi cercato di verificare come è stata gestita la complessa questione legata alla necessità o meno di aggiornare il DVR e altri documenti rilevanti ai sensi della normativa a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (come il piano di emergenza e il DUVRI) a fronte del rischio da Covid-19, riconosciuto negli ambienti di lavoro non sanitari come un rischio esogeno, non specifico, rispetto all'organizzazione e al lavoro svolto (*infra*, § 6). Una terza questione, emersa prima della produzione e messa in commercio dei vaccini, è stata quella di indagare come le parti sociali abbiano gestito la possibilità di somministrare ai dipendenti test sierologici rapidi al fine di preservare l'ambiente di lavoro dalla diffusione e dal contagio da Covid-19 (*infra*, § 7). L'ultima parte della analisi è stata dedicata, anche in ragione dei possibili sviluppi evolutivi della tematica di salute e sicurezza, al rinnovato ruolo del medico competente, figura che, infatti, si è rivelata centrale per la realizzazione di una efficace – ed inevitabile – connessione tra problematiche di salute occupazionale e di salute pubblica (*infra*, § 8).

5. Il ruolo dei comitati di garanzia. In termini di effettività, prevenzione e contrasto, appaiono decisive non solo le specifiche misure indicate nei protocolli anti-contagio, quanto le concrete misure e procedure adottate per la loro effettiva attuazione e implementazione a livello aziendale e per il relativo monitoraggio. Misure che sono state affidate, ai sensi del *protocollo condiviso del 14 marzo 2020*, a un comitato aziendale di garanzia che altro non è se non un «comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle

rappresentanze sindacali aziendali e del RLS». Compito del suddetto comitato sembra del resto essere quello di stipulare protocolli *ad hoc* di sicurezza anti-contagio. In questa prospettiva, con specifico riferimento alle realtà aziendali meno strutturate e di dimensioni ridotte, l'integrazione del 24 aprile 2020 ha opportunamente disposto la possibilità di costituire comitati anche a livello territoriale ad opera degli organismi paritetici e con il coinvolgimento del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) e dei rappresentanti delle parti sociali.

Di particolare interesse, in questa prospettiva, è l'*avviso comune del settore terziario, distribuzione e servizi* del 18 maggio 2020 sottoscritto tra Confcommercio Imprese per l'Italia e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, che ha definito un protocollo standard da adottare nelle aziende prive di comitati aziendali di garanzia, coinvolgendo il sistema della bilateralità, l'organismo paritetico provinciale per la sicurezza (OPPS) e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST). Nell'avviso comune è stata prevista la possibilità dell'apporto di esperti quali medici del lavoro, psicologi del lavoro, tecnici RSPP e esponenti ATS e Inail territoriali. I comitati dovranno fornire indicazioni operative finalizzate a incrementare, negli ambienti di lavoro non sanitari, l'efficacia delle misure precauzionali di contenimento adottate. Essi dovranno inoltre proporre l'adozione di una serie di azioni che vadano ad integrare il DVR e indicare percorsi di formazione in favore delle aziende e dei lavoratori coinvolti dalle procedure di contrasto al contagio. L'istituzione di un comitato a livello territoriale è finalizzata a garantire un supporto, in particolar modo, a tutte quelle aziende in cui non sia presente la rappresentanza sindacale. A tal proposito merita sottolineare l'importanza del coinvolgimento della rappresentanza sindacale, riscontrato nella quasi totalità dei protocolli e degli accordi analizzati, salvo incorrere nella possibilità di configurare una condotta anti-sindacale ai sensi dell'articolo 28 Stat. lav. (sul punto cfr. Trib. Treviso 2 luglio 2020, n. 2571).

6. La problematica dell'aggiornamento o integrazione del documento di valutazione dei rischi. Tra i temi più controversi delle problematiche di salute e sicurezza emerge, indubbiamente, quello inerente alla necessità o meno di un aggiornamento del DVR a fronte della circolazione del Covid-19 negli ambienti di lavoro non sanitari (diverso è sicuramente per gli ambienti di lavoro sanitari in cui il rischio da SARS-CoV-2 è ritenuto un rischio specifico, professionale, da valutare necessariamente ai sensi del titolo X del decreto legislativo n. 81 del 2008). Gli attori del nostro sistema di relazioni industriali non hanno certamente sottovalutato il problema e, in modo pragmatico, hanno adottato soluzioni funzionali alla garanzia sostanziale del ritorno al lavoro in sicurezza.

Tuttavia merita ricordare che nel protocollo intersettoriale del 14 marzo 2020 – così come nel documento di aggiornamento del 24 aprile 2020 – non si trovano espressi riferimenti al tema se non un passaggio dove si precisa che «nella declinazione delle misure del protocollo all'interno dei luoghi di lavoro sulla base del complesso dei rischi valutati e, a partire dalla mappatura delle diverse attività dell'azienda, si adotteranno i DPI idonei» (articolo 6, rubricato dispositivi di protezione individuali, della versione 24 aprile 2020). Tale inciso, seppur non diretto a regolamentare l'obbligo di aggiornamento del DVR, deve necessariamente essere tenuto in considerazione nell'adozione e successiva attuazione tanto dei protocolli settoriali, quanto dei protocolli di sicurezza che ne derivano e che dovranno essere applicati nelle singole realtà aziendali tenendo in considerazione le specifiche peculiarità organizzative.

In questo senso si sono mosse, ad esempio, le *linee guida per gli enti pubblici in Lombardia* sottoscritte in data 17 giugno 2020 che hanno previsto l'obbligo per gli enti di assumere misure finalizzate all'aggiornamento del DVR. Anche al livello settoriale, non sono mancati settori che, a seguito dell'emanazione del protocollo del 14 marzo 2020, hanno individuato tra le misure di prevenzione e

anti-contagio, quella di «verificare, in collaborazione con l'RSPP, il medico competente, e consultando gli RLS, la rispondenza del DVR (e dei DUVRI, nei riguardi delle aziende in appalto) così aggiornato agli interventi conseguenti e ai protocolli di prevenzione adottati» (*protocollo per il settore dei servizi ambientali*, 19 marzo 2020) nonché quella di «tenere aggiornata la documentazione addizionale al DVR dedicata alle misure di contenimento del Covid-19 anche nei confronti delle aziende in appalto, sub-appalto e/o fornitori esterni» (*protocollo per il settore lapideo industria*, 16 aprile 2020). Nella stessa prospettiva si collocano sia l'accordo stipulato nel settore metalmeccanici e cooperative (*accordo interconfederale per le aziende metalmeccaniche e cooperative*, 27 aprile 2020) che l'accordo siglato nel settore commercio-terziario (*accordo interconfederale per le aziende nel settore commercio-terziario*, 27 aprile 2020) in cui viene previsto al punto 10 (dedicato alla disciplina dei dispositivi di protezione individuali) che «ogniqualevolta siano presenti nella specifica area di lavoro gli obblighi di sorveglianza sanitaria, il RSPP, di concerto con il medico competente e con il contributo del RLS o dell'RLST, formulerà un protocollo aziendale di adeguamento del documento di valutazione dei rischi (DVR) e delle previsioni di tutela (DPI, rotazioni del personale, tempi massimi di esposizione e tipo e frequenza dei controlli preventivi periodici ecc.)». Negli stessi accordi viene poi richiamato il documento tecnico dell'Inail del 23 aprile 2020 in quanto ritenuto utile all'aggiornamento del DVR, invitando altresì «gli RSPP a prendere atto della necessità di adottare una serie di azioni che integrino il documento di valutazione dei rischi (DVR) per prevenire il rischio di infezioni SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro, contribuendo così alla prevenzione della diffusione dell'epidemia». Con specifico riferimento al settore metalmeccanico, viene aggiunto altresì che «il RSPP (interno) o il RESPP (esterno), in attuazione del presente accordo federale dovrà concorrere a formulare specifiche disposizioni aziendali, aggiuntive a quelle già previste nel DUVRI» a fronte di condizioni particolari (è il caso, per esempio, degli spazi confinati e/o sospetti di inquinamento o dei lavoratori che lavorano in

coppia e senza la possibilità di rispettare il distanziamento). L'obbligo di redigere il DVR aggiornato all'emergenza da Covid-19 viene previsto altresì per il settore delle università (*documento per il settore università*, 28 aprile 2020), in cui, tra gli adempimenti formali che le amministrazioni devono rispettare nell'ambito dell'attuazione delle misure anti-contagio, vi è anche questo adempimento. Nella stessa prospettiva di quanto disposto dal protocollo inter-settoriale integrato in data 24 aprile 2020, anche nei settori penne e articoli affini, spazzole e pennelli (*protocollo per i settori penne e articoli affini e spazzole e pennelli*, 13 maggio 2020) e lavanderie industriali settore turismo (*linee guida per la applicazione del protocollo per le lavanderie industriali operanti nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione*, 20 maggio 2020) viene regolamentato non un vero e proprio obbligo per le imprese di aggiornare il DVR bensì la previsione per cui viene specificato che vi è la necessità di adottare idonei DPI «sulla base del complesso dei rischi valutati ed a partire dalla mappatura delle diverse attività dell'azienda».

Al contrario, nel settore delle attività sportive, è stato definito un *protocollo di sicurezza per le organizzazioni sportive aderenti a Opes Italia* (Organizzazione per l'educazione allo sport) in cui viene esplicitamente confermata (e dettagliata) la necessità di effettuare la valutazione del rischio (per definire le misure idonee a gestire e prevenire il rischio da Covid-19) basata principalmente su due fattori: il primo, legato agli ambienti di lavoro, diretto ad individuare le misure di prevenzione e protezione nonché di pianificazione e attuazione per «il miglioramento ed il controllo al fine di verificarne l'efficacia e l'efficienza a tutela dei lavoratori (dipendenti, tecnici sportivi, collaboratori, volontari, etc)»; il secondo è invece connesso «ai processi di ripresa, per la tutela degli atleti e relativi accompagnatori che si rivolgono ai vari associati Opes e nelle rispettive discipline sportive». Tale valutazione, che dovrà avvenire al livello aziendale e seguendo le fasi ben delineate all'interno del protocollo, sarà condotta altresì sulla base di una specifica analisi (inerente alle attività che vengono a delinearci nei singoli siti sportivi, alla organizzazione delle attività sportive, ai lay-out dei siti

sportivi nonché, infine, alle caratteristiche anagrafiche e di salute delle persone che lo frequentano) e dovrà produrre, come atto finale, l'aggiornamento del DVR, quale obbligo in capo al datore di lavoro/gestore del sito sportivo/rappresentante della singola organizzazione sportiva. Anche in questo caso, al fine di procedere con una valutazione c.d. “integrata” viene richiamato il documento tecnico Inail del 23 aprile e le variabili ivi individuate di esposizione, prossimità e aggregazione (nello stesso senso si è mosso anche il *protocollo ACI* del 6 maggio 2020, che, sulla base di questo approccio, ha previsto la predisposizione dei documenti tecnici relativi alle singole sedi). A completamente di questa previsione, viene infine previsto che «nei casi in cui l'organizzazione sportiva non sia soggetta agli obblighi previsti dal d.lgs. n. 81/2008 s.m.i. in ordine alla redazione del documento di valutazione dei rischi (DVR) e di nomina del medico competente, dovrà attenersi al presente Protocollo di sicurezza». Ancora nel settore sportivo, Fids (*protocollo Fids*, 24 maggio 2020) ha previsto la redazione del documento dei rischi infortunistici (DVR) come «uno dei principali obblighi “procedurali” in materia», sottolineando però che «tale adempimento viene richiesto solo quando l'associazione abbia effettuato delle assunzioni di lavoratori, per così dire, di diritto comune, ovvero, abbia reclutato dei dipendenti, collaboratori a progetto, collaboratori occasionali (mini co.co.co.), tirocinanti curriculari e non». Sulla tematica in parola si sofferma anche il protocollo predisposto per il settore cine-audiovisivo (*protocollo per il settore cine-audiovisivo*, 27 maggio 2020) nel quale, tra le misure imprescindibili per la ripresa delle attività, viene delineata la presenza del «responsabile sicurezza aziendale RSPP, figura prevista dal d.lgs. n. 81/2008, di nomina aziendale, che collabora alla redazione del DRV con le figure sotto indicate», tra cui il medico competente. Non solo. Le parti dedicano a questa tematica anche una specifica sezione (la n. 18, rubricata *DVR, formazione*) in cui si prevede la possibilità di redigere specifici protocolli “di reparto” sulla base di determinate lavorazioni più complesse prevedendo altresì la «realizzazione del DVR per le

eventuali specificità di reparto che potrebbero verificarsi nelle diverse fasi della lavorazione».

In modo ancora più puntuale è poi l'elaborazione giuridica condotta dalle parti sociali a livello aziendale. È a questo livello che il diritto delle relazioni industriali ci consegna protocolli e accordi siglati da aziende e OO.SS., contenenti, ad esempio, precise linee guida all'interno delle quali viene specificata la necessità, da un lato, di procedere – durante la ripresa delle attività produttive – all'aggiornamento della valutazione dei rischi e del relativo documento (DVR), alla luce delle misure ivi previste e, dall'altro, di integrare il piano di emergenza al fine di prevedere non solo le misure di emergenza da ricomprendere anche nella valutazione dei rischi ma anche la modalità di gestione di un «caso sospetto/confermato Covid-19», nonché la formazione del personale direttamente coinvolto nelle procedure di emergenza e la informazione a tutti i dipendenti sulle integrazioni al piano di emergenza come nei casi di FCA (*linee guida Gruppo FCA in Italia*, allegate all'accordo stipulato il 9 aprile 2020) e CNH Industrial (*linee guida Gruppo CNH Industrial in Italia*, allegate all'accordo del 16 aprile 2020). Nella stessa prospettiva si è mosso anche il Gruppo Marelli (*accordo-quadro Marelli*, 15 aprile 2020), che ha previsto sia l'aggiornamento del DVR che l'integrazione del piano di emergenza, individuando queste tra le misure precauzionali a titolo esemplificativo, rimettendo dunque ulteriori specificazioni alle singole unità produttive. Ancora più nel dettaglio, Whirlpool (*accordo Whirlpool*, 17 aprile 2020) ha previsto nelle linee guida contenute all'interno dell'accordo siglato con le OO.SS. l'aggiornamento del DVR da effettuare in tutte le proprie sedi alla luce delle misure attuate per la prevenzione e la gestione dell'emergenza Covid-19, richiamando espressamente a tal fine le modalità previste dal Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro. Nella sezione dedicata all'aggiornamento del DVR viene altresì disciplinata l'integrazione del piano di emergenza tramite uno scenario definito «evento virale ad alta contagiosità» e con l'identificazione di procedure specifiche previste per la gestione di particolari condizioni

ed eventi, quali la gestione di un caso “sospetto/confermato” Covid-19 nonché la gestione di un caso di malore/infortunio di un lavoratore, nell’ambito della quale è in ogni caso necessario mantenere la distanza di almeno un metro aspettando l’intervento del team di primo soccorso (il quale, a sua volta, per intervenire dovrà osservare le misure di prevenzione e precauzione disciplinate per il contenimento e il contrasto della diffusione del contagio da Covid-19, avvalendosi altresì di un apposito kit di emergenza per Covid-19, la cui ubicazione dovrà essere riportata attentamente all’interno del piano di emergenza). L’aggiornamento del piano di emergenza si è rivelato, infatti, una prassi molto diffusa, anche se in certi casi non obbligatoria: è questo il caso di Bosch Bari (*protocollo Bosch Bari*, 16 aprile 2020) che prevede l’aggiornamento del DVR e, solo eventualmente, anche l’integrazione del piano di emergenza.

In altri casi, invece, viene prevista la necessità di aggiornare quanto prima il DVR, come ad esempio nel caso della società Prénatal (*protocollo Prénatal*, 10 aprile 2020) la quale ha predisposto un protocollo in cui, disciplinando il tema più ampio della sorveglianza sanitaria, viene stabilito che «verrà effettuato il prima possibile l’aggiornamento della valutazione dei rischi e del relativo documento (DVR) e del documento unico per la valutazione dei rischi da interferenza (DUVRI), connesso alla presenza del rischio contagio da Covid-19 ed in considerazione delle misure previste dalle linee guida del presente protocollo». In modo dettagliato, tale adempimento viene previsto altresì in Elior (*accordo Elior*, 15 maggio 2020), in cui viene specificata la necessità di aggiornare uno specifico DVR per ogni settore di attività per la gestione dell’emergenza da Covid-19. Anche il Gruppo Ferretti (*protocollo Ferretti*, 14 aprile 2020) ha sottoscritto un protocollo condiviso per regolamentare le misure di sicurezza dirette a contrastare e prevenire il contagio da Covid-19 negli ambienti di lavoro. In questo caso, però, viene specificato che lo stesso protocollo è da intendersi a tutti gli effetti parte integrante dei documenti di valutazione dei rischi in vigore nei rispettivi siti, andando dunque ad

integrare la valutazione dei rischi, generali e specifici, già attuata – la quale rimane valida ed efficace – «con tutto quanto relativo al rischio Covid-19», in quanto le due classi di rischio vengono individuate come complementari e non alternative. A tal proposito, infatti, il rischio in parola viene definito «trasversale rispetto ad ogni luogo, mansione e attività».

Nella stessa direzione sembra muoversi anche il protocollo sottoscritto da Alstom (*protocollo Alstom*, 22 aprile 2020) in cui, dopo aver ricordato che il rischio da Covid-19 non è un rischio specifico, viene sottolineato che lo stesso protocollo «può e deve essere considerato parte integrante del documento di valutazione dei rischi e dei documenti unici di valutazione dei rischi da interferenza (e pertanto trasmesso a tutti i fornitori operanti presso il sito) e può essere divulgato ai clienti così da valutarne l'eventuale impatto sulla propria attività». Ancora l'*accordo The Bridge* del 29 aprile 2020 ha disposto espressamente che «è stato redatto dal RSPD aziendale un *addendum* al DVR relativo all'emergenza epidemiologica in corso: “protocollo di sicurezza anti-contagio – disposizione per il contenimento del coronavirus 2019-nCoV – integrazione al documento di integrazione dei rischi – rischio biologico indiretto”». Anche il *protocollo Valentino*, allegato all'accordo del 28 aprile 2020 e il *protocollo Gucci* del 2 maggio 2020 stabiliscono che un estratto delle prescrizioni del protocollo predisposto dalle singole società sarà riportato all'interno del DUVRI sottoscritto con le aziende che operano nel loro perimetro aziendale. Con un ulteriore accordo sottoscritto in data 18 maggio 2020, la società Gucci prevede altresì l'aggiornamento del DVR tramite il recepimento delle indicazioni sanitarie in vigore in merito alla gestione del rischio da contagio da Covid-19.

Alcune realtà organizzative, invece, predispongono veri e propri *addendum* al DVR, come rinvenibile anche in un primo orientamento dell'Inl, che, con nota 13 marzo 2020, n. 89, affermava che «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 questo il caso del Gruppo Capgemini (*protocollo Capgemini*, 16 aprile 2020), il quale procede all'aggiornamento del DVR tramite la predisposizione di una appendice *ad hoc* contenente la valutazione del rischio connesso al rischio contagio, o di Iren (*accordo Iren*, 7 maggio 2020), dal cui accordo si evince che sono stati predisposti *addendum* – al DVR – per l'emergenza Covid-19 contenenti specifiche procedure di sicurezza.

Tuttavia non sono mancati interventi unilaterali di aziende che hanno disciplinato l'obbligo di integrare e aggiornare la valutazione dei rischi a fronte del rischio da Covid-19 senza coinvolgere l'interlocutore sindacale. È questo il caso di Unitrat che, con un documento del 13 marzo 2020, ha individuato indicazioni puntuali sull'aggiornamento del DVR alla luce delle misure ivi previste, predisposte a cura del RSPP, prevedendo contestualmente la necessità di integrare il piano di emergenza contenente le misure adottate per contrastare il Covid-19, modalità di gestione di un eventuale «caso sospetto (o confermato) Covid-19», nonché la formazione del personale coinvolto direttamente dalle procedure di emergenza (addetti all'emergenza e personale sanitario) e l'informazione a tutti i dipendenti sulle integrazioni al piano di emergenza. Come una sorta di DVR vengono altresì redatti i documenti predisposti dal Gruppo Mauro Saviola (*documento Gruppo Mauro Saviola*, 15 marzo 2020), Luxottica (*manuale Luxottica*, vers. 1, 20 marzo 2020; *manuale Luxottica*, vers. 2, 31 marzo 2020), Azimut Benetti (*documento Azimut Benetti*, 23 aprile 2020, in cui viene altresì prevista l'implementazione del DUVRI per le imprese esterne, allegando allo stesso la comunicazione al personale delle imprese esterne), Pelletterie Bianchi e Nardi (*documento Pelletterie Bianchi e Nardi*, 5 maggio 2020) e Cisalfa Sport (*documento Cisalfa Sport*, 19 maggio 2020).

7. I test sierologici. Il tema dei test sierologici è stato ampiamente dibattuto non solo sul piano medico-scientifico in termini di efficacia e attendibilità, bensì anche in una prospettiva giuslavoristica, relativamente alla questione se i test sierologici possano rappresentare una di quelle misure innominate riconducibili all'articolo 2087 c.c. anche senza l'esistenza di una legge scientifica di copertura in materia, nonché a fronte dei possibili contrasti che potrebbero emergere tanto con la normativa giuslavoristica di riferimento (articolo 5, legge n. 300 del 1970, e articolo 41, decreto legislativo n. 81 del 2008) quanto con le disposizioni in materia di privacy e trattamento dei dati. E del resto non risulta possibile rintracciare, nell'ordinamento giuridico italiano, una fonte normativa che ne disciplini l'utilizzo e la somministrazione in ambito lavorativo. Vero anzi che nei protocolli intersettoriali condivisi tra Governo e parti sociali non viene espressamente previsto l'obbligo – e neppure la semplice possibilità – di ricorrere ai test sierologici e, tanto meno, ne viene disciplinato il loro utilizzo.

Tuttavia, un andamento diverso è stato osservato al livello settoriale, nel quale le parti sociali hanno mostrato un approccio positivo al tema. Fermo restando il settore sanitario – per il quale è stato sottoscritto un *addendum* al protocollo condiviso del 14 marzo 2020 – per gli ambienti di lavoro non sanitari una apertura sul punto è stata manifestata nei settori ceramica (*protocollo per il settore ceramica*, 10 aprile 2020) e lapidei (*protocollo per il settore lapideo industria*, 16 aprile 2020), nei quali si è prevista l'implementazione dei protocolli «con altre misure equivalenti o più incisive, eventualmente validate e rese disponibili dalle Istituzioni Sanitarie competenti (ad es. test sierologici), secondo la peculiarità di ciascuna organizzazione». Con lo stesso spirito, sebbene poi delineato in modo meno dettagliato, anche nei settori conciario (*protocollo per il settore conciario*, 21 aprile 2020, aggiornato il 1° maggio 2020) e bancario (*protocollo per il settore bancario*, 28 aprile 2020, integrato il 12 maggio 2020) viene prevista la possibilità, da parte del datore di lavoro, di ricorrere all'utilizzo di screening sierologici nel rispetto delle indicazioni delle autorità pubbliche e, dunque,

esclusivamente a fini epidemiologici. Di particolare interesse, complici anche i tempi più maturi, è invece quanto effettuato nel settore cine-audiovisivo (*protocollo per il settore cine-audiovisivo*, 27 maggio 2020), in cui, oltre a prevedere delle procedure di screening tramite l'utilizzo di tamponi in caso di presenza di alcune specifiche condizioni (sintomi riconducibili al Covid-19, riconducibilità al concetto di “contatto stretto”, ecc.), con specifico riferimento al personale costituente il cast viene disciplinato che quest'ultimo sarà sottoposto a «test scientifici più affidabili» per accertare le condizioni di salute ed escludere la positività al Covid-19 immediatamente prima dell'inizio delle riprese; tali test verranno ripetuti con cadenza almeno settimanale, anche in assenza di sintomatologia.

Al livello territoriale, invece, viene perlopiù prevista la possibilità di valutare l'utilizzo di questi strumenti, come nel caso del territorio bergamasco (*protocollo integrativo territoriale Bergamo*, 20 aprile 2020). Tuttavia è possibile trovare anche vere e proprie procedure di screening disciplinate *ad hoc*, avvalendosi della collaborazione di strutture pubbliche esterne e supporto medico-scientifico esterno per la somministrazione dei test sierologici: è questo il caso, ad esempio, del protocollo sottoscritto da Confindustria Romagna con l'assessorato regionale alla sanità e il supporto scientifico del direttore dell'unità operativa di malattie infettive del Sant'Orsola per la somministrazione dei test sierologici. Nel caso di specie si tratta di una sperimentazione che ha avuto luogo dapprima in alcune imprese nella provincia di Rimini, grazie alle analisi condotte dal laboratorio unico dell'Ausl Romagna tramite test sierologici, poi da ripetersi dopo due settimane per avere una fotografia della penetrazione del virus in questa parte di società e negli ambienti di lavoro nonché come funzione di controllo per attuare eventuali ed ulteriori misure di sicurezza. Viene previsto altresì un sistema di “corsie preferenziali” per la valutazione medica di lavoratori che dovessero presentare febbre o altri sintomi riconducibili al Covid-19. In modo meno dettagliato, in quanto il loro utilizzo tra i lavoratori è regolato da un'apposita delibera

regionale (delibera della giunta Regione Marche 3 aprile 2020, n. 414), anche nella Regione Marche viene disciplinato il progetto di mappatura del contagio tramite il ricorso ai test sierologici validati (*protocollo Regione Marche*, 15 maggio 2020).

Una svolta più incisiva viene rilevata al livello aziendale. Un quarto degli accordi presi in esame prevede infatti l'utilizzo di test sierologici in ambito lavorativo. E ciò avviene sia tramite protocolli condivisi tra aziende e rappresentanze sindacali contenenti vere e proprie procedure innovative per l'utilizzo e la somministrazione dei test sierologici; sia mediante prassi informali o iniziativa dei singoli datori di lavoro, mossi prevalentemente da esigenze di controllo degli accessi ai locali aziendali sollevando delicate problematiche non solo in tema di privacy e trattamento dei dati, ma anche in tema di modalità di verifica dello stato di salute dei lavoratori che, come noto, è disciplinato dall'articolo 5 Stat. lav.

Altre realtà aziendali, come la Nuovo Pignone, hanno invece previsto solo l'eventualità di somministrare i test sierologici e i tamponi, in conformità a quanto disciplinato dalle autorità competenti, per gestire il rientro dalla malattia, dalla quarantena e i post sintomatici (*accordo Nuovo Pignone*, 18 marzo 2020, rinnovato il 15 aprile 2020). Questo è il caso anche della società Gucci, in cui viene specificato che «ove consentito da specifiche ordinanze regionali, l'azienda valuterà la possibilità di mettere a disposizione dei dipendenti test sierologici per la ricerca degli anticorpi con laboratori accreditati da effettuarsi prima della ripresa dell'attività lavorativa in sede. Nel caso l'azienda redigerà opportuna procedura sulle modalità di realizzazione di suddetto test e sulle regole di comunicazione dei relativi risultati ai dipendenti» (*accordo Gucci*, 18 aprile 2020). Nella stessa direzione troviamo anche Sapio (*protocollo Sapio*, 27 aprile 2020), EP Produzione (*accordo EP Produzione*, 28 aprile 2020), Bosch Bari (*protocollo Bosch Bari*, 16 aprile 2020), Acea, Gruppo FS (*accordo FS*, 27 aprile 2020) e Leonardo che ha espresso la volontà di ricorrere all'utilizzo di test sierologici su

base volontaria. Ancora, altre società, senza disciplinarne dettagliatamente l'utilizzo, prevedono l'utilizzo di tali test sierologici, su base volontaria, pagati dall'azienda, come nel caso del Gruppo AXA (*comunicato coordinamenti Rsa Gruppo AXA Italia*, 28 maggio 2020), Sio, Colosio, oppure, come nel caso della società Tivoli, la quale specifica che «l'azienda assicura la propria disponibilità a garantire spazi, quando necessari, e informazioni ai dipendenti e collaboratori dell'azienda che intendano volontariamente sottoporsi allo screening sierologico, secondo le modalità e con le priorità che saranno definite dalle specifiche ordinanze della regione Toscana, integrando il costo a carico del servizio sanitario» (*protocollo Tivoli*, 27 aprile 2020).

Tuttavia, molte società, invece, regolamentano già all'interno dei protocolli delle vere e proprie procedure dettagliate di somministrazione e utilizzo di test sierologici, adeguate sulla base della propria organizzazione. È il caso, per esempio, di Ansaldo Energia, che, con il quinto accordo firmato in poco più di due settimane, permette la somministrazione di test sierologici, su base volontaria, ai 280 lavoratori (1/10 del personale) tornati operativi al 21 aprile 2020. In caso di positività al test, contrariamente a quanto previsto dai protocolli nazionali intersettoriali (che vorrebbero l'isolamento del lavoratore presso il proprio domicilio e senza permettere allo stesso di accedere ai locali aziendali) la procedura ivi individuata prevede la necessità di effettuare un tampone al lavoratore all'interno dell'infermeria dell'azienda – in cui hanno dedicato una specifica “area Covid-19” – nonché di recarsi all'ospedale San Martino di Genova per le analisi. Ancora un'altra procedura innovativa è quella attuata dalla società Prada, che prevede un doppio screening diagnostico ai dipendenti, grazie alla collaborazione con l'ospedale fiorentino di Careggi. Il test sierologico sarà sottoposto a tutti coloro che entrano negli stabilimenti e poi, sempre tramite il prelievo del sangue effettuato da un'equipe di infermieri, ripetuto una volta al mese, effettuando immediatamente anche il tampone ai soggetti positivi e, in caso di ulteriore positività, l'azienda si riserva di estendere il sistema di

doppia rilevazione ai familiari dei dipendenti. Sotto questo punto di vista, una procedura simile viene prevista in Ferrari, che, nel piano aziendale *back on track*, prevede l'utilizzo di test sierologici da effettuare ai dipendenti, alle loro famiglie e ai loro fornitori.

Numerose aziende hanno deciso di collaborare con personale medico per attuare progetti di screening sierologici: in questa prospettiva si pone la Colombini Group che afferma di ricorrere alla collaborazione con l'Istituto per la sicurezza sociale, il quale, tramite il proprio personale specializzato, sarà presente in azienda per eseguire i test sierologici su tutti i dipendenti, e Tim, che ha dato conto della collaborazione con virologi ed esperti al fine di avviare una vera e propria ricerca della risposta immunitaria su larga scala tramite indagine conoscitiva (su base volontaria) rivolta al personale escluso dallo smart working (circa 11.000 persone) volta a verificare il possibile grado di immunità al Covid-19 tramite risposta anticorporea (*comunicato Fistel-Cisl per Tim*, 1° giugno 2020). A tal proposito, anche Electrolux ha previsto, mediante protocolli di somministrazione dei test sierologici e molecolari, una sperimentazione tramite ricorso a test rapidi nella quale viene specificato che la società intende prendere parte ad un progetto di ricerca, coordinato dal professor Paolo Gasparini dell'IRCCS di Trieste (cfr. *linee guida Electrolux*, 22 aprile 2020; *accordo Electrolux*, 19 giugno 2020). Tale sperimentazione (attuata in collaborazione con i medici competenti di ogni stabilimento, i quali saranno adeguatamente formati assieme al personale addetto al prelievo del sangue) prevede, nello specifico, la somministrazione su base volontaria di test rapidi per la ricerca di anticorpi e l'identificazione di RNA virale. L'obiettivo dell'azienda, oltre a consentire l'accesso al luogo di lavoro esclusivamente a persone non affette da Covid-19, è anche quello di alimentare il senso di sicurezza e fiducia che si genera tra la popolazione lavorativa sapendo di trovarsi in un ambiente sicuro, privo di contagi, con l'obiettivo di implementare anche il benessere psicofisico dei lavoratori (così come richiamato nella definizione di "salute" consegnata dall'OMS e recepita nell'articolo 2 del Testo unico in materia di

salute e sicurezza sul lavoro). Nella stessa prospettiva si pone anche Pirelli, la quale ha intrapreso una collaborazione col Dipartimento di Scienze biomediche e cliniche dell’Ospedale Sacco di Milano, con l’obiettivo di verificare, secondo criteri di tipo scientifico, la coerenza delle proprie procedure operative adottate e definire un protocollo sanitario con esami di screening sierologico rivolti, a scopo preventivo, al proprio personale (*comunicato Pirelli*, 30 aprile 2020). Analogo discorso vale per l’azienda Brunello Cucinelli che ha intrapreso un progetto di screening in collaborazione con l’Università di Perugia e l’USL Umbria 1, prevedendo in una prima fase l’effettuazione dei tamponi e dei test sierologici per tutti i dipendenti (dai quali sono risultati quattro asintomatici, tali fino alla negativizzazione del tampone) e, successivamente, la somministrazione di un tampone e un test ogni 15 giorni al fine di monitorare l’andamento dei contagi e la possibilità di effettuare lo screening sierologico per chiunque provenga da fuori (ottenendo il risultato entro un’ora). In via sperimentale anche CNH Industrial ha previsto – su base volontaria e previa specifica informativa sindacale – la possibilità per i lavoratori di sottoporsi ai test sierologici rapidi a cura del medico competente (*accordo CNH Industrial*, 16 aprile 2020). Di particolare interesse risulta essere anche la procedura attuata da Brembo che ha previsto la dotazione per ciascun lavoratore di un “kit anti-contagio” completo di un tampone di “ingresso” e uno di “uscita” dallo screening, in aggiunta ad almeno un test sierologico.

In linea con quanto riportato sin qui, anche altre aziende hanno dichiarato la volontà di valutare la possibilità di intraprendere programmi di screening tramite il ricorso ai test sierologici (*accordo Whirlpool*, 17 aprile 2020), o l’introduzione di sistemi di tracciamento del virus tramite la collaborazione con partner scientifici (è questo il caso della società Tecnostrutture, in Veneto, che tramite un progetto con il Centro di Medicina, coordinato da Assindustria Venetocentro, prevede l’utilizzo e la somministrazione di tali test) e autorità competenti per richiederne l’autorizzazione (come Mediaset, che ha comunicato di essere in attesa del placet dell’Istituto

San Raffaele di Milano – partner scientifico individuato, a cui dovrà comunque seguire una abilitazione dell’Istituto superiore di sanità – per utilizzare i test sierologici anche fra i lavoratori di Mediaset, *comunicato sindacale per Gruppo Mediaset*, 24 aprile 2020) o di concerto con la Regione e con le rappresentanze dei lavoratori (è questo il caso della società Alcantara Umbria che dal 21 aprile 2020 ha previsto che periodicamente tutti i lavoratori vengano sottoposti ai test rapidi, per individuare se il soggetto sia contagiato, o se anche solo possa essere un asintomatico in grado di contagiare) nonché l’esecuzione di tamponi e test sierologici «qualora disponibili» (*accordo Tirreno Power*, 15 aprile 2020). In questa prospettiva, Maschio Gaspardo e Luxottica (*comunicato Luxottica*, 21 maggio 2020, dal quale si evince che l’azienda ha predisposto anche un sistema di sorveglianza attiva tramite l’utilizzo e la somministrazione di tamponi per la popolazione aziendale – e, se opportuno, per familiari e determinate comunità – realizzando un progetto in collaborazione con il Dipartimento di Medicina molecolare dell’Università di Padova e del Laboratorio di microbiologia e virologia dell’Università/Azienda Ospedale di Padova) hanno infatti avviato la somministrazione dei test sierologici nei contesti lavorativi nell’ambito di un progetto pilota attivato dalla Regione Veneto per contenere la diffusione del Covid-19 durante la fase 2, attraverso la raccolta a campione di informazioni epidemiologiche tra i lavoratori.

Per la particolarità dell’iniziativa, merita infine sottolineare quanto intrapreso nel contesto lombardo da MultiMedica. In particolare, dopo aver sperimentato la procedura sui propri dipendenti, ha iniziato a cercare aziende per fornire gratuitamente i test sierologici al fine di tracciare il virus nella popolazione lavorativa, anche al di fuori del proprio contesto lavorativo. Si tratta di un programma inserito nella ricerca Mustang Occupation in collaborazione con l’Università degli Studi di Milano Bicocca (che offre un progetto di screening anche ai propri dipendenti) e definita come «la prima indagine che si occuperà di valutare la prevalenza di anticorpi contro SARS-CoV-2 in una popolazione di lavoratori». La procedura

prevede la possibilità per il personale sanitario di recarsi in azienda per effettuare il prelievo del sangue ai dipendenti e rilevare la presenza degli anticorpi igM e igG contro il virus, permettendo di capire chi ha già contratto l'infezione. In caso di risultati positivi ai test sierologici, sarà la stessa MultiMedica (che conserverà i campioni ematici per effettuare studi sul Covid-19) a farsi carico della assistenza necessaria successiva, sottoponendo i positivi al tampone e monitorandoli per un certo periodo di tempo.

8. *La sorveglianza sanitaria e il ruolo del medico competente.* La figura del medico competente si è rivelata sin da subito una figura strategica non solo in termini di progettazione, adozione e attuazione delle misure di contenimento e contrasto alla diffusione del Covid-19 ma anche per quel raccordo sempre più necessario tra la sicurezza sul lavoro e la salute pubblica. Al livello nazionale, il ruolo complesso del medico competente emerge in particolar modo al punto 12 del protocollo condiviso del 14 marzo 2020 – poi integrato il 24 aprile 2020 – in cui viene sottolineata la necessità di garantire e rafforzare il sistema di sorveglianza sanitaria – là dove già previsto – al fine di intercettare eventuali contagi e rafforzare il sistema di informazione (e formazione) verso i lavoratori, con l'obiettivo di renderli consapevoli del rischio da Covid-19 e delle misure, anche igieniche, da attuare negli ambienti di lavoro. Stando alla lettera del protocollo sembrano pertanto da privilegiare le visite preventive, su richiesta e da rientro da malattia, procrastinando invece la visita medica periodica in quanto potrebbe rappresentare un rischio di contagio reciproco.

In questa prospettiva, ad esempio, si è mossa la società Edison che ha stabilito il differimento delle visite mediche periodiche per un tempo strettamente limitato al persistere delle misure restrittive. Nel protocollo si legge però che saranno comunque garantite le attività di sorveglianza sanitaria necessarie ad esprimere il giudizio di idoneità alla mansione nei casi non prorogabili (visite pre-

assuntive, a richiesta del lavoratore e per rientro dopo assenza per motivi di salute superiore a 60 giorni continuativi) e quelle associate alla natura di eventuali nuovi rischi per i lavoratori che svolgono la loro prestazione lavorativa anche durante l'emergenza nei luoghi di lavoro aziendali e/o presso terzi (*accordo Edison*, 2 aprile 2020). Una particolare procedura è stata prevista anche dalla società Nuovo Pignone, la quale afferma che la sorveglianza sanitaria viene effettuata esclusivamente al personale operante nello stabilimento e attraverso intervista telefonica al fine di aggiornare l'anamnesi patologica intercorsa. A questa seguirà la valutazione di un eventuale approfondimento e il rilascio dell'idoneità con periodicità ravvicinata (da 3 a 6 mesi) per eseguire solo in un secondo momento accertamenti quali visite specialistiche o esami che esporrebbero il lavoratore ad un elevato rischio di contagio (*accordo Nuovo Pignone*, 15 aprile 2020).

Con l'obiettivo di rafforzare il ruolo del medico competente, il protocollo condiviso dal Governo e dalle parti sociali del 14 marzo 2020 (poi integrato il 24 aprile 2020) prevede, tra le funzioni di tale figura, quella di collaborare con datore di lavoro, RSPP e RLS/RLST per la individuazione ed esecuzione di procedure specifiche dirette a garantire l'azione preventiva adeguata per la particolarità del lavoro e la peculiarità della singola organizzazione e dunque, come ricordato nella circolare del Ministero della salute n. 14915 del 2020, anche per quanto riguarda i lavoratori che eseguono la propria attività lavorativa da remoto «è opportuno che il medico competente collabori con il datore di lavoro nell'individuazione di strumenti e contenuti informativi/formativi per i lavoratori, anche nell'ottica di contribuire ad evitare l'isolamento sociale a garanzia di un complessivo benessere psicofisico». A tal proposito merita segnalare due settori che hanno sottolineato ed enfatizzato tale indispensabile collaborazione: quello dei metalmeccanici (*avviso comune del settore metalmeccanico*, 5 marzo 2020), e quello bancario (*protocollo per il settore bancario*, 28 aprile 2020). Tuttavia, in modo ancora più specifico, nel settore delle attività sportive affiliate ad Opes viene richiamata, ricordando la

definizione di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *m*, del decreto legislativo n. 81 del 2008, l'opportunità che «il medico competente, ove nominato – il quale ha tra i suoi obblighi quello di collaborare con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psicofisica dei lavoratori (art. 25 d.lgs. n. 81/2008) – supporti il datore di lavoro/gestore del sito sportivo/rappresentante dell'organizzazione sportiva nella attuazione delle misure di prevenzione e protezione previste dalle presenti linee guida e dai protocolli applicativi di riferimento» (*protocollo Opes*, maggio 2020).

Oltre al suo coinvolgimento nell'ambito della corretta informazione e formazione dei lavoratori sulle misure igieniche e sulle norme comportamentali nonché sulla scelta e utilizzo dei DPI, il medico competente deve essere coinvolto nella eventuale implementazione delle procedure di emergenza sanitaria, nella gestione dei casi Covid-19 positivi e dei relativi contatti, nella sanificazione degli ambienti e nel processo di riammissione al lavoro di un soggetto precedentemente posto in quarantena. In considerazione del suo ruolo nell'ambito della valutazione dei rischi e nella sorveglianza sanitaria, il medico competente può altresì suggerire al datore di lavoro l'adozione di eventuali ed ulteriori mezzi diagnostici qualora ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori. Ancora, una delle funzioni strategiche attribuite in questo periodo emergenziale al medico competente riguarda la gestione dei c.d. soggetti fragili, sui quali è necessario porre particolare attenzione anche nel rispetto dei profili di privacy e inerenti al trattamento dei dati del lavoratore. In questa prospettiva, di particolare importanza sarà dunque la collaborazione del singolo lavoratore, che, consapevole del proprio stato di salute attuale e pregresso, dovrà informare il medico competente per metterlo a conoscenza delle ragioni che potrebbero determinare una sua potenziale maggiore esposizione al rischio da Covid-19 (ragioni delle quali, invece, ai sensi dell'articolo 25 del Testo unico in materia di salute e sicurezza non dovrebbe essere

informato il datore di lavoro). Un ruolo attivo dei lavoratori in questi termini è previsto anche nella società Foppa Pedretti, in cui viene specificato che «ove questi siano a conoscenza di trovarsi in una delle situazioni di particolare fragilità della suddetta lista, debbano farsi parte attiva nel segnalare tale stato al medico competente. Il medico competente, ove sia già in possesso di tutte le informazioni sufficienti e vagliati i profili inerenti il rischio specifico, esprime il suo parere al datore di lavoro in merito allo stato di ipersuscettibilità. In mancanza di informazioni necessarie rimanda al lavoratore le sue richieste di specifiche documentazioni. In caso di mancata risposta al datore di lavoro o al lavoratore sono da intendere come assenti condizioni di ipersuscettibilità» (*accordo Foppa Pedretti*, 28 aprile 2020).

A livello aziendale, ponendo particolare enfasi su tale incarico, è stata spesso sottolineata la necessità di coinvolgere il medico competente in tutti i siti produttivi al fine di garantire a tutto il personale la possibilità di poter discutere o chiarire gli aspetti pratici e/o eventuali rischi al rientro al lavoro, in particolar modo per i c.d. soggetti fragili (*protocollo Ferretti*, 14 aprile 2020), tema sentito e richiamato in molte realtà produttive (*accordo Sogin*, 20 aprile 2020; *protocollo Alstom*, 22 aprile 2020; *comunicato sindacale per Fincantieri*, 27 maggio 2020). Tuttavia non sono mancati protocolli in cui il tema dei soggetti fragili è stato disciplinato in modo più dettagliato. In questa prospettiva si pone infatti la società Piaggio & C., in cui, ponendo particolare attenzione ai dipendenti con fragilità specifiche e al ruolo connesso del medico competente, viene specificato che il loro progressivo ritorno al lavoro è definito sulla base delle certificazioni mediche fornite dai lavoratori interessati (*protocollo Piaggio & C.*, 17 aprile 2020). Ancora, il Politecnico di Torino, dopo aver elencato tutte le patologie e le condizioni per qualificare e identificare un soggetto come fragile, specifica che sono gli stessi soggetti interessati dalla fragilità a dover richiedere al medico competente misure di sorveglianza sanitaria, in quanto la mancanza dell'esercizio di tale facoltà da parte del lavoratore

«equivale ad autocertificazione di assenza di condizioni di fragilità» (*protocollo Politecnico di Torino*, 30 aprile 2020).

Ancora, in alcuni protocolli viene specificato il coinvolgimento del medico competente nella gestione dell'accesso in azienda dei dipendenti tramite il controllo della temperatura e l'indicazione all'azienda dell'eventuale ritiro del badge nonché (attivando altresì i contatti con il medico di famiglia per avere aggiornamenti circa lo stato di salute del dipendente) – come nel caso della società Isotta Fraschini Motori (*protocollo Isotta Fraschini Motori*, 9 aprile 2020) – nel servizio medico e psicologico per tutto il periodo dell'emergenza (*accordo Terna*, 2 aprile 2020) nonché nella definizione delle linee guida dei protocolli, siglati sia al livello territoriale che aziendale: è questo il caso del territorio bergamasco (*protocollo integrativo territoriale Bergamo*, 20 aprile 2020) e della società Ferretti Group (*protocollo Ferretti*, 14 aprile 2020). A tal proposito merita segnalare infine che non sono mancati accordi e protocolli siglati anche dal medico competente (*protocollo Pelletterie Bianchi e Nardi*, 5 maggio 2020; *protocollo Celine Production*, 5 maggio 2020; *protocollo Pelletterie Happening*, maggio 2020; *accordo The Bridge*, 29 aprile 2020; *protocollo Sapio*, 27 aprile 2020; *protocollo Pelletterie Giancarlo*, 27 aprile 2020; *protocollo Tivoli*, 27 aprile 2020; *protocollo Carrefour*, 25 marzo 2020; *protocollo Gruppo Mauro Saviola*, 15 marzo 2020; *protocollo Isotta Fraschini Motori*, 9 aprile 2020; *protocollo Paultex*, 8 aprile 2020; *protocollo Cisalfa Sport*, 19 maggio 2020).