

# SALUTE, SICUREZZA E COVID-19 NEGLI STUDI PROFESSIONALI

Guida informativa



## SALUTE, SICUREZZA E COVID-19 NEGLI STUDI PROFESSIONALI

Lorenzo Fantini\*

---

**Sommario:** 1. Inquadramento; obiettivo ed efficacia delle disposizioni emergenziali - 2. Il Protocollo condiviso contro il Covid-19 al lavoro - 3. Descrizione delle misure obbligatorie negli studi professionali - 4. Le responsabilità in caso di contagio al lavoro - 5. La gestione di eventuali positività

---

### 1. INQUADRAMENTO; OBIETTIVO ED EFFICACIA DELLE DISPOSIZIONI EMERGENZIALI

L'emergenza derivata dalla diffusione del Coronavirus in Italia nel 2020 ha spinto il Parlamento ad acconsentire che le misure restrittive delle libertà personali e di impresa, necessarie a limitare la diffusione del Covid-19, fossero adottate tramite provvedimenti non aventi forza di legge ma di contenuto ed efficacia amministrativa<sup>1</sup>, quali i D.P.C.M. a livello nazionale e le ordinanze o i decreti a livello regionale<sup>2</sup>. Come incisivamente sottolineato

---

\* Avvocato giuslavorista, già dirigente delle divisioni "salute e sicurezza" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali tra il 2003 e il 2013.

<sup>1</sup> Per quanto, ovviamente, pur sempre vincolanti per cittadini e imprese.

<sup>2</sup> Il presupposto in base al quale tali provvedimenti sono stati adottati è da un lato la delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020, con la quale l'Italia è stata dichiarata in stato di emergenza per ragioni sanitarie fino al 31 luglio (termine poi prorogato al 15 ottobre 2020 e, quindi, con D.L. n. 125/2020, al 31 gennaio 2021) e dall'altro è il D.L. 23 febbraio 2020, n. 6, che per primo ha "legittimato" lo Stato e le Regioni ad intervenire adottando "ogni misura di contenimento e gestione adeguata e proporzionata all'evolversi della situazione epidemiologica" (comma 1, articolo 1) con D.P.C.M. per i provvedimenti di livello nazionale e con decreti dei "Presidenti delle regioni competenti, nel caso in cui riguardino esclusivamente una sola regione o alcune

(segue)

in dottrina<sup>3</sup>, **si tratta di provvedimenti emergenziali, che costituiscono previsioni speciali e come tali hanno efficacia obbligatoria**, integrando le norme di legge vigenti (che, tuttavia, non possono modificare), tra le quali le disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008 (anche noto come “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro), che rimangono pienamente operanti e che, quindi, dovranno essere “integrate” dalle misure di prevenzione e tutela rispetto al rischio generico da contagio Covid-19.

## **2. IL PROTOCOLLO CONDIVISO CONTRO IL COVID-19 AL LAVORO**

Ai fini della identificazione concreta delle misure anti-contagio appare importante considerare il Protocollo condiviso tra le parti sociali in data 14 marzo 2020, aggiornato poi il 24 aprile 2020, il quale descrive in modo sufficientemente puntuale quali siano le attività da porre in essere e come debbano essere realizzate, citando anche fonti di specifico riferimento (es.: istruzioni del Ministero della salute) sui singoli temi trattati. Il Protocollo è stato successivamente inserito nel D.P.C.M. 26 aprile 2020, come allegato n. 6, e nel D.P.C.M. 17 maggio 2020, come allegato n. 12, e allo stesso modo si è proceduto in tutti gli altri D.P.C.M. emanati da allora, fino a quello del 3 dicembre 2020, in vigore fino al 15 gennaio 2021. In questo modo esso ha acquisito un valore normativo.

Di conseguenza, **le disposizioni contenute nel Protocollo del 24 aprile 2020 non solo sono da considerarsi a tutti gli effetti obbligatorie per le attività produttive, ma anche condizione necessaria perché possano rimanere aperte**. L’intesa è un punto di riferimento per la gestione dell’emergenza anche nel

---

*specifiche regioni, ovvero il Presidente della Conferenza dei presidenti delle regioni, nel caso in cui riguardino il territorio nazionale”.*

<sup>3</sup> M. Lepore, *Sui rischi il datore applica leggi speciali*, su *Il Sole-24 Ore*, 18 marzo 2020.

settore degli studi professionali<sup>4</sup>. Il rispetto delle diverse procedure sarà oggetto di vigilanza da parte dei soggetti indicati all'articolo 9 del D.P.C.M. del 26 aprile 2020 (Forze di polizia, Corpo nazionale dei vigili del fuoco, Ispettorato nazionale del lavoro e Carabinieri presso l'ispettorato), le cui attività riferiscono al Prefetto, e potranno determinare l'erogazione della sanzione amministrativa pecuniaria, introdotta dal D.L. n. 19/2020 e infine regolata dal D.L. n. 33/2020 (con possibilità di erogazione in misura ridotta se il pagamento viene effettuato entro 5 giorni), compresa tra 400 a 3.000 euro nonché la sospensione dell'attività, fino al *“ripristino delle condizioni di sicurezza”* (in questi termini si esprime l'articolo 2, comma 6, del D.P.C.M. 26 aprile 2020, il cui contenuto è stato confermato dai successivi analoghi provvedimenti).

### 3. DESCRIZIONE DELLE MISURE OBBLIGATORIE NEGLI STUDI PROFESSIONALI

Le misure individuate in via generale dal Protocollo del 24 aprile 2020 devono essere, quindi, attuate dal datore di lavoro dello studio professionale in maniera che esse siano da considerarsi parte integrante della valutazione dei rischi. Al riguardo va, però, subito chiarito che **non è richiesto al datore di lavoro dello studio professionale di rivedere il documento di valutazione dei rischi**, come pure in un primo tempo parte della dottrina

---

<sup>4</sup> Particolare rilievo per le parti sociali assume il punto 13 del Protocollo del 24 aprile 2020, che prevede la costituzione *“in azienda”* di *“un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS”*. Una previsione che, stante l'assenza in gran parte delle realtà professionali di rappresentanze aziendali, ha valore di impegno per un maggiore coinvolgimento dei lavoratori (in termini di partecipazione alla definizione delle misure di prevenzione e protezione, anche rispetto al Covid-19) rispetto alla salute e sicurezza. Le parti sociali del settore stanno comunque dialogando in merito.

prevenzionistica aveva ritenuto<sup>5</sup>, in quanto il rischio di essere contagiati dal Coronavirus non è di tipo professionale (cioè legato specificamente alle attività che si svolgono in ufficio) ma equivalente a quello che tutti i cittadini hanno, in qualunque contesto, anche non lavorativo. Sul punto, appare sufficiente riportare quanto scritto nella nota dell'Ispettorato nazionale del lavoro del 13 marzo 2020<sup>6</sup> e che si riporta di seguito: *“Lo scenario connesso all'infezione coronavirus vede coinvolti i datori di lavoro (...) esclusivamente sotto l'aspetto delle esigenze di tutela della salute pubblica e pertanto, sembra potersi condividere la posizione assunta dalla Regione Veneto nel senso di «non ritenere giustificato l'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi in relazione al rischio associato all'infezione» (diverso è il caso degli ambienti di lavoro sanitario o socio-sanitario o qualora il rischio biologico sia un rischio di natura professionale, già presente nel contesto espositivo dell'azienda)”*. In merito, continua l'Ispettorato nazionale del lavoro nella nota appena citata, *“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”*, fermo restando che: *“La valutazione del rischio e le relative misure di contenimento, di prevenzione e comportamentali, infatti, sono, per forza di cose, rimesse al Governo, alle Regioni, ai Prefetti, ai Sindaci ed ai Gruppi di esperti chiamati ad indicare in progress le misure ed i provvedimenti che via via si rendono più opportuni in ragione della valutazione evolutiva dell'emergenza”*. In tal modo viene chiarito (da uno degli organi

---

<sup>5</sup> R. Dubini, *Covid-19: sulla valutazione dei rischi da esposizione ad agenti biologici*, in [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it) del 2 marzo 2020.

<sup>6</sup> Avente ad oggetto: *“Adempimenti datoriali – valutazione rischio emergenza coronavirus”* e disponibile sul sito ufficiale [www.ispettorato.gov.it](http://www.ispettorato.gov.it).

competenti in materia di vigilanza sulle misure aziendali di tutela contro il Covid-19) che al datore di lavoro non è richiesto – e neppure consentito – di sostituirsi al Governo nella ricerca e individuazione delle misure di prevenzione da adottare al lavoro quanto, invece, di fornire piena attuazione delle misure che sono state individuate – come espressive dello “stato dell’arte” in materia – dalle autorità pubbliche competenti (Governo e Regioni). Ciò significa che il DVR va semplicemente “affiancato” (se ciò è ritenuto opportuno si può anche optare per l’inserimento del Protocollo aziendale anti-contagio come allegato al documento) dalla indicazione delle misure emergenziali adottate dallo studio professionale, cioè delle procedure emergenziali che l’ufficio ha adottato, la cui esistenza va provata in caso di accesso degli organi di vigilanza o in caso di giudizio a seguito di contagio avvenuto al lavoro<sup>7</sup>.

Per una puntuale indicazione di come le procedure del Protocollo condiviso del 24 aprile 2020 debbano essere “calate” nel contesto prevenzionistico degli studi professionali è opportuno rinviare alle linee guida utili per il settore<sup>8</sup>.

In generale, si richiede allo studio professionale una rivisitazione delle procedure ordinarie di utilizzo dei locali, che tengano conto delle condizioni pandemiche in atto e, di conseguenza, impongano a tutti coloro che operano nello studio professionale il rispetto di determinate misure di organizzazione. Esse, in particolare, rileveranno ai sensi dell’articolo 20, comma 2, lettera b), del D.Lgs. n. 81/2008, che identifica come obbligo per il lavoratore il rispetto delle “*disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di*

---

<sup>7</sup> Al riguardo si veda quanto specificamente esposto di seguito al paragrafo 4.

<sup>8</sup> Le linee guida di Confprofessioni sono liberamente disponibili sin dal 5 maggio 2020 sul sito <http://www.confprofessioni.eu>.

*lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale*<sup>9</sup>.

Non essendo possibile una disamina analitica di tutte le procedure del Protocollo<sup>10</sup>, si ritiene comunque opportuno trattare alcune questioni di usuale interesse rispetto alle attività proprie degli uffici, organizzate per gruppi omogenei.

**A) Misure di organizzazione del lavoro:** avuto riguardo alla necessità di limitare al massimo le occasioni di contagio dovranno essere preferite misure di gestione del lavoro che favoriscano il lavoro “a distanza”, in primis attraverso il ricorso – ove le mansioni lo consentano – *allo smart working*<sup>11</sup> o che prevedano turni lavorativi e sfasamenti di orario, in modo da limitare le presenze contemporanee in ufficio. Inoltre, il titolare dello studio dovrà valutare l’opportunità di una riallocazione delle postazioni lavorative, privilegiando la presenza di un solo lavoratore per

---

<sup>9</sup> La disposizione prevede che in caso di violazione il lavoratore possa essere sanzionato (in caso di accesso da parte di un organo di vigilanza in azienda o in un giudizio in cui emerga la violazione) con l’arresto fino a un mese o con l’ammenda da 245,70 a 737,10 euro (sanzione prevista dall’articolo 59, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n. 81/2008). Di conseguenza, la violazione da parte del lavoratore delle disposizioni in materia di Covid-19 ha rilevanza disciplinare rendendo possibile l’esercizio dell’azione disciplinare – nel rispetto delle disposizioni vigenti (articolo 7 della legge n. 300 del 1970, c.d. “Statuto dei lavoratori”) – nei riguardi del lavoratore inottemperante.

<sup>10</sup> Si tratta di 13 punti.

<sup>11</sup> Al riguardo, va ricordato che fino al termine del periodo di emergenza (quindi, almeno fino al 31 gennaio 2021, salvo ulteriori, probabili, proroghe) il ricorso al lavoro “agile” è consentito senza necessità di un accordo scritto tra le parti e per mezzo dell’invio al lavoratore dell’informativa scritta sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro disponibile sul sito ufficiale dell’INAIL, in deroga rispetto a quanto in via generale previsto dalla legge n. 81 del 2017, che disciplina la fattispecie.

stanza e dovrà informare tutti i propri collaboratori che andranno evitate riunioni o, nel caso che siano necessarie, che esse si debbano svolgere per il minor tempo possibile e, comunque, in stanze di dimensioni adeguate e con il minor numero possibile di persone. Analogamente dovrà procedersi per la fruizione di aree snack e bevande, informando i lavoratori che vanno evitati assembramenti. È opportuno che i fornitori, i clienti e, più in generale, i terzi vengano fatti accedere per il tempo più limitato possibile e mantenendo il distanziamento di un metro o, se impossibile, utilizzando le mascherine chirurgiche.

- B) Misure igienico-sanitarie:** andranno collocati in ufficio distributori di prodotti per la pulizia delle mani, facendo in modo che tali prodotti siano disponibili ovunque e utilizzando strumenti di segnalazione (es.: cartelli indicatori) che informino i lavoratori e gli eventuali terzi in merito alla necessità della frequente e attenta pulizia delle mani e in ordine al rispetto delle procedure di diminuzione del rischio da contagio (distanziamento interpersonale, divieto di contatto fisico tra persone etc.). Andrà rafforzata l'attività di pulizia dei locali dell'ufficio, anche attraverso il coinvolgimento dei collaboratori (ai quali, ad esempio, può essere chiesto di pulire la propria postazione, previa fornitura di materiale idoneo all'attività), e prevista una periodica<sup>12</sup> attività di sanificazione, da intendersi come pulizia maggiormente approfondita dello

---

<sup>12</sup> Il Protocollo del 24 aprile 2020 non indica in cosa consista tale periodicità, per cui essa può essere liberamente determinata dal datore di lavoro dello studio il quale, ad esempio, potrà optare per una sanificazione a settimana così come per una ogni mese, ferma restando la pulizia giornaliera, anche affidando tale adempimento alla ditta normalmente utilizzata per le pulizie, la quale, in tal caso, dovrà garantire l'uso di prodotti idonei.

studio, essendo preferibile che tale attività sia svolta in assenza di persone al lavoro (ad esempio, dalla ditta che si occupa delle pulizie al sabato, se giorno in cui non vi sono persone al lavoro in ufficio).

**C) Misure di prevenzione e protezione:** occorre provvedere ad informare tutti i lavoratori dello studio che non debbono recarsi al lavoro se sono stati a contatto con persone positive al Covid-19 nei 14 giorni precedenti, termine considerato dal Protocollo “limite”<sup>13</sup> per la manifestazione del Coronavirus dal momento dell’esposizione, o provengono da zone “a rischio” (ad esempio, da una Nazione straniera in lista “rossa”). Sarà possibile – per quanto non sia misura obbligatoria – misurare la temperatura, tramite termometri che consentano la misurazione “senza contatto”, ai lavoratori e ai terzi, in accesso agli uffici; ciò senza che il relativo dato sia conservato (cosa non consentita dalla vigente normativa in materia di privacy) ma solo allo scopo di rilevare se la persona ha la febbre (non essendo possibile l’ingresso al lavoro nel caso in cui la temperatura superi i 37,5 gradi). È necessario fornire a tutti i lavoratori una mascherina chirurgica (vale a dire un dispositivo medico del tipo di quelli usati negli ospedali dai medici e dagli infermieri) – non essendo accettabile l’uso al lavoro delle c.d. “mascherine di comunità” (quali mascherine di stoffa o simili, conformi alla normativa solo rispetto ai luoghi di vita e non a quelli di lavoro) – in modo che essa venga indossata qualora il lavoratore si trovi nelle condizioni di non poter rispettare la distanza inter-

---

<sup>13</sup> Ma la circolare del Ministero della salute del 12 ottobre 2020 ha ridotto tale termine a soli 10 giorni, in base alle nuove evidenze scientifiche in merito.

personale di almeno un metro<sup>14</sup>. Infine, particolare attenzione dovrà essere riservata ai lavoratori che siano, per le loro condizioni di salute, da considerarsi “particolarmente fragili” e per i quali le conseguenze di un possibile contagio da Covid-19 possano essere particolarmente gravi. Si tratta dei lavoratori diversamente abili e/o che usufruiscano della legge n. 104/1992 per proprie patologie (non, quindi, per assistenza a propri familiari) o che siano stati individuati come tali dal medico competente<sup>15</sup>. Per essi andrà prevista l’adozione di particolari cautele quali, ad esempio, la collocazione in *smart working*, la fornitura di veri e propri Dispositivi di Protezione Individuali (DPI) marcati CE in luogo delle mascherine chirurgiche<sup>16</sup> o lo

---

<sup>14</sup> Al riguardo va sottolineato come il D.L. 7 ottobre 2020, n. 125, imponga alla popolazione l’uso delle mascherine (anche solo di comunità) nei luoghi chiusi diversi dalle abitazioni e all’aperto, salvo che non sia possibile rimanere isolati. Il decreto legge appena citato, tuttavia, prevede testualmente all’articolo 1, comma 1, lettera b), che le previsioni sulle mascherine qui riportate operino “*con salvezza dei protocolli e delle linee guida anti-contagio previsti per le attività economiche, produttive, amministrative e sociali*”, per cui la disposizione non impone necessariamente e continuativamente l’uso di dispositivi di protezione delle vie respiratorie in ufficio. Resta inteso che tale uso è fortemente raccomandato comunque, vista la diffusione della pandemia.

<sup>15</sup> Ove sia presente il medico competente è, infatti, compito del medesimo segnalare “*all’azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti*” (in questi termini il punto 12 del Protocollo del 24 aprile 2020), nel rispetto del diritto alla privacy del lavoratore.

<sup>16</sup> L’uso delle mascherine chirurgiche, dispositivi di protezione delle vie respiratorie usati in ambiente sanitario (da medici e infermieri) ma che non costituiscono DPI, è consentito dalle norme legislative emergenziali fino al termine del periodo di emergenza (attualmente individuato al 31 gennaio 2021 dal D.L. n. 125/2020). Tuttavia, i veri e propri DPI (filtranti facciali marcati CE e corrispondenti a quanto previsto dal Titolo III del D.Lgs. n. 81/2008) garantiscono un fattore di protezione in concreto superiore a quello che forniscono le mascherine chirurgiche rispetto al rischio da agente biologico Coronavirus.

spostamento a mansioni che implicino minor contatto con i colleghi.

Sarà particolarmente importante che queste procedure vengano pubblicizzate, in qualunque modo si ritenga opportuno, nei riguardi dei collaboratori dello studio, che le devono conoscere ed attuare e che, in caso di mancata osservanza di esse, si provveda a richiamare il lavoratore in merito.

#### **4. LE RESPONSABILITÀ IN CASO DI CONTAGIO AL LAVORO**

**L'attuazione concreta delle procedure contro il Covid-19 in ufficio esclude la responsabilità del titolare dello studio anche in caso di contagio di un proprio collaboratore**, come previsto dall'articolo 29-bis della Legge 5 giugno 2020, n. 40<sup>17</sup>, di conversione del D.L. n. 23/2020, che dispone quanto segue: *“1. Ai fini della tutela contro il rischio di contagio da Covid-19, i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all’obbligo di cui all’articolo 2087 del codice civile mediante l’applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni, e negli altri protocolli e linee guida di cui all’articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, nonché mediante l’adozione e il mantenimento delle misure ivi previste. Qualora non trovino applicazione le predette prescrizioni, rilevano le misure contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*. La norma di legge riportata riprende, con efficacia vincolante anche per i

---

<sup>17</sup> La norma è anche conosciuta come “scudo penale” per i datori di lavoro.

Giudici investiti di un caso di contagio in ambiente lavorativo, quanto già evidenziato dall'INAIL nella circolare 20 maggio 2020, n. 22, vale a dire che: *“la responsabilità del datore di lavoro è ipotizzabile solo in caso di violazione della legge o di obblighi derivanti dalle conoscenze sperimentali o tecniche, che nel caso dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 si possono rinvenire nei protocolli e nelle linee guida governativi e regionali”*; e ciò anche nel caso in cui l'INAIL abbia riconosciuto che il contagio del lavoratore sia avvenuto *“in occasione di lavoro”*<sup>18</sup>. Ciò perché la copertura assicurativa è comunque dovuta dall'Istituto, mentre la responsabilità del datore di lavoro sorge solo alle condizioni indicate dal pertinente riferimento normativo, che è il D.P.R. n. 1124/1965 (c.d. *“testo unico malattie professionali”*), vale a dire quando la relativa responsabilità sia stata accertata in un giudizio penale in cui sia emersa la violazione di normative prevenzionistiche obbligatorie.

## 5. LA GESTIONE DI EVENTUALI POSITIVITÀ

Il riferimento per la gestione delle possibili positività al Coronavirus al lavoro è il punto 11 del Protocollo del 24 aprile 2020 (*“Gestione di una persona sintomatica in azienda”*) il quale prevede quanto segue:

---

<sup>18</sup> Tali condizioni sono riepilogate nelle circolari del 17 marzo 2020 e n. 13 del 3 aprile 2020, entrambe disponibili sul sito ufficiale dell'Istituto. In esse si rimarca come la presunzione di riconducibilità al lavoro del contagio (che INAIL considera equivalente ad un infortunio sul lavoro in quanto *“la causa virulenta è equiparata alla causa violenta”*) sussista solo per le attività in settori *“a rischio”*, come quello sanitario, e per mansioni che espongono i lavoratori particolarmente al rischio di contagio (ad esempio, perché postulano un continuo contatto con il pubblico), tra le quali non sono comprese quelle proprie degli uffici, per le quali, quindi, la riconducibilità al lavoro è più difficile da ipotizzare e dichiarare.

- *“nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente all’ufficio del personale, si dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell’autorità sanitaria e a quello degli altri presenti dai locali, l’azienda procede immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il Covid-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute*
- *l’azienda collabora con le Autorità sanitarie per la definizione degli eventuali “contatti stretti” di una persona presente in azienda che sia stata riscontrata positiva al tampone Covid-19. Ciò al fine di permettere alle autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena. Nel periodo dell’indagine, l’azienda potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell’Autorità sanitaria*
- *il lavoratore al momento dell’isolamento, deve essere subito dotato ove già non lo fosse, di mascherina chirurgica”.*

Dalla lettura della disposizione appena citata emerge innanzitutto come lo studio professionale – che avrà provveduto a inserire nel proprio protocollo anti-Covid la relativa procedura – debba tener conto di tutte le eventualità in cui via sia un caso di persona<sup>19</sup> che sviluppi febbre e un sintomo che sia riconducibile al Coronavirus (come, ad esempio, la tosse) procedendo innanzitutto all’isolamento della persona, in modo che essa non possa ulte-

---

<sup>19</sup> Potrebbe anche essere un lavoratore di ditta esterna o un visitatore e non necessariamente un lavoratore (quale definito dall’articolo 2, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n. 81/2008) perché la procedura ha valenza e finalità generale di tutela della salute di tutti in ambiente di lavoro (e, infatti, la disposizione si riferisce a una persona “*presente al lavoro*” e non ad un “*lavoratore*”).

riormente essere messa nelle condizioni di poter potenzialmente infettare altri. L'isolamento implica l'uso della mascherina da parte del soggetto sintomatico e va realizzato in modo che chi collabora all'operazione sia munito di ogni idonea misura di prevenzione e protezione (a partire, ovviamente, dall'uso di una mascherina chirurgica e dal necessario distanziamento rispetto al sintomatico). L'isolamento dovrà essere disposto anche *“per tutti gli altri presenti dai locali”* (in questi non proprio felici termini si esprime il Ministero del lavoro sul suo sito ufficiale), vale a dire rispetto a tutti coloro che abbiano frequentato locali nei quali la persona è stata. Il passo successivo da compiere è avvertire – utilizzando i numeri a ciò dedicati (che, quindi, vanno preventivamente conosciuti da chi debba intervenire) – la competente autorità sanitaria, che avrà cura di fornire le indicazioni per la gestione della situazione nell'immediato e le successive istruzioni e, soprattutto, che si deve “prender carico” (se del caso per mezzo dell'invio di ambulanza) del sintomatico, che va sottoposto a tampone.

La circostanza che in ufficio vi sia stato un caso di possibile positività al Covid-19 implica una serie di conseguenze pratiche importanti, non sempre chiaramente considerate dalle procedure del Protocollo del 24 aprile 2020; ad esempio, nessuno deve utilizzare in alcun modo i locali nei quali è stato il sintomatico, almeno fino a quando non si è certi della negatività (a seguito di tampone) del soggetto. Va ricordato che, invece, il Protocollo del 24 aprile 2020, al punto 4, prevede espressamente che in caso di presenza di una persona con Covid-19 all'interno dei locali aziendali, *“si procede alla pulizia e sanificazione dell'area secondo le disposizioni della circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute e alla ventilazione dei locali”*.

Tra le misure concretamente più impegnative per le organizzazioni va senza alcun dubbio considerata la necessità di collaborare con le autorità sanitarie per definire quali siano stati i “contatti stretti” della persona al lavoro, ai fini della individuazione di

chi debba essere collocato in quarantena. Al riguardo è necessario chiarire preliminarmente cosa si intenda per “contatto stretto”, avendo a riferimento le circolari del Ministero della salute che forniscono un contenuto a tale espressione. La prima circolare emanata in merito è stata la n. 6360 del 27 febbraio 2020, poi oggetto di successivi aggiornamenti, quali quelli contenuti nella circolare n. 18584 del 29 maggio 2020 (disponibile sul sito ufficiale del Ministero della salute) e, infine, nella circolare n. 32850 del 12 ottobre 2020. Dopo aver premesso che: *“Un contatto di un caso Covid-19 è qualsiasi persona esposta ad un caso probabile o confermato Covid-19 in un lasso di tempo che va da 48 ore prima dell’insorgenza dei sintomi fino a 14 giorni dopo o fino al momento della diagnosi e dell’isolamento del caso. Se il caso non presenta sintomi, si definisce contatto una persona che ha avuto contatti con il caso indice in un arco di tempo che va da 48 ore prima della raccolta del campione che ha portato alla conferma e fino a 14 giorni dopo o fino al momento della diagnosi e dell’isolamento del caso”*, la circolare del Ministero della salute del 29 maggio 2020 descrive, come segue, il “Contatto stretto” (esposizione ad alto rischio): *“un caso probabile o confermato è definito come:*

- *una persona che vive nella stessa casa di un caso Covid-19;*
- *una persona che ha avuto un contatto fisico diretto con un caso Covid-19 (per esempio la stretta di mano);*
- *una persona che ha avuto un contatto diretto non protetto con le secrezioni di un caso Covid-19 (ad esempio toccare a mani nude fazzoletti di carta usati);*
- *una persona che ha avuto un contatto diretto (faccia a faccia) con un caso Covid-19, a distanza minore di 2 metri e di almeno 15 minuti;*
- *una persona che si è trovata in un ambiente chiuso (ad esempio aula, sala riunioni, sala d’attesa dell’ospedale) con un caso Covid-19 in assenza di DPI idonei;*

- *un operatore sanitario o altra persona che fornisce assistenza diretta ad un caso Covid-19 oppure personale di laboratorio addetto alla manipolazione di campioni di un caso Covid-19 senza l'impiego dei DPI raccomandati o mediante l'utilizzo di DPI non idonei;*
- *una persona che ha viaggiato seduta in treno, aereo o qualsiasi altro mezzo di trasporto entro due posti in qualsiasi direzione rispetto a un caso Covid-19; sono contatti stretti anche i compagni di viaggio e il personale addetto alla sezione dell'aereo/treno dove il caso indice era seduto”.*

È compito del datore di lavoro, una volta gestita l'emergenza da presenza di un sintomatico in azienda, individuare chi sia stato a “contatto stretto” con la persona e procedere, rispetto ai propri lavoratori, a comunicare i relativi nominativi alla autorità sanitaria non consentendo ai medesimi di accedere al lavoro. In ordine alle modalità che vanno seguite per garantire la necessaria “collaborazione” con la ASL di riferimento vi sono sensibili differenze sul territorio nazionale ma in linea di massima e sinteticamente occorre – anche previo coinvolgimento del medico competente, qualora nominato – individuare i nominativi dei “contatti stretti”, innanzitutto con riferimento ai lavoratori dell'azienda, sui quali essa è chiamata a prendere decisioni (legate, innanzitutto, all'opportunità o meno che essi possano lavorare)<sup>20</sup>.

Questo tipo di adempimento è probabilmente quello con maggiore “impatto” pratico, atteso che la ricerca potrebbe portare all'individuazione di un numero significativo di lavoratori a contatto con il sintomatico (poi positivo), i quali non potranno rientrare al lavoro senza prima aver effettuato almeno un periodo di

---

<sup>20</sup> Rispetto al *contact tracing* e alle modalità procedurali da seguire (ad esempio, per acquisire elementi di informazione dai lavoratori) si può far riferimento al Rapporto ISS-Covid 19 “*Guida per la ricerca e gestione dei contatti (contact tracing) dei casi di Covid-19*”, versione del 25 giugno 2020.

isolamento fiduciario di 14 giorni<sup>21</sup>, salve diverse indicazioni dell'autorità sanitaria, o almeno un tampone negativo, portato a conoscenza dell'azienda. Il periodo di isolamento fiduciario non potrà essere gestito, dal punto di vista lavoristico, come malattia; infatti, l'articolo 26, comma 1, del D.L. n. 18/2020, come vigente a seguito della conversione in legge (L. 24 aprile 2020, n. 27), prevede espressamente che tale periodo non incida sul comparto pur essendo da qualificare come malattia ma la relativa disposizione è stata limitata al 15 ottobre 2020, senza proroghe. Di conseguenza il lavoratore che non abbia sintomi dovrà ora essere collocato in ferie o in permesso, mentre se dovesse sviluppare sintomi e risultare positivo, previa acquisizione del relativo certificato medico, verrà collocato in malattia.

---

<sup>21</sup> Va, al riguardo, sottolineato che tutte le tempistiche di riferimento per l'isolamento fiduciario e per la quarantena sono state riviste dalla già citata circolare del Ministero della salute del 12 ottobre 2010, alla cui lettura – anche rispetto alle casistiche possibili (casi positivi asintomatici, casi positivi sintomatici, casi positivi a lungo termine) – si rinvia. Il termine di isolamento fiduciario di 14 giorni, citato dal protocollo del 24 aprile 2020, è da ritenersi superato dal punto di vista tecnico-scientifico, visto che la circolare del 12 ottobre identifica il termine di 10 giorni al posto di quello di 14 per l'isolamento fiduciario.