



Osservatorio Sicurezza - Ordine Architetti di Bologna

Newsletter 6-7/21 – Giugno - Luglio 2021.

1) COVID-19: cosa possono fare i dirigenti per il rientro dei lavoratori?

Gli effetti della malattia da coronavirus (COVID-19), dipendente dal virus SARS-CoV-2, non sono ancora del tutto noti, ma attualmente si sa che:

una persona su cinque presenta sintomi dopo quattro settimane e una persona su dieci presenta sintomi per 12 settimane o più. Per alcuni, i sintomi possono durare molti mesi; i sintomi possono essere imprevedibili e variabili nel tempo; tra i sintomi comuni figurano l'estremo affaticamento, la mancanza di respiro, i dolori muscolari e articolari, il dolore toracico e i problemi di salute mentale; per la maggior parte dei lavoratori con sintomi persistenti, sebbene non per tutti, occorrerà realizzare degli adeguamenti sul luogo di lavoro. Data la natura imprevedibile e variabile della "COVID lunga", alcuni lavoratori potrebbero dover riprendere il lavoro in modo graduale, nell'arco di un lungo periodo di tempo, rafforzando la propria capacità lavorativa.

Per il rientro dei lavoratori dopo aver contratto la malattia COVID-19 il ruolo dei dirigenti è molto importante. Infatti le evidenze "mostrano che i superiori gerarchici incidono in modo significativo sul successo del rientro al lavoro"; le azioni e il comportamento di un dirigente "può determinare se il lavoratore che rientra al lavoro è in grado di tornare e continuare a lavorare".

Proprio a partire da questa constatazione l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA), dopo aver elaborato una guida rivolta ai lavoratori, ha pubblicato anche una guida dal titolo "Infezione da COVID-19 e COVID lunga – guida per i dirigenti. Sostegno al rientro dei lavoratori: punti salienti". La guida affronta vari aspetti, quali contattare il dipendente, concordare un rientro graduale ed eventuali adeguamenti delle mansioni e degli orari di lavoro del dipendente per gestire al meglio il suo rientro.

A seguire, in sintesi, alcuni argomenti trattati nella guida:

- 1) *La malattia: COVID acuta, COVID lunga e sindrome post COVID.*
- 2) *Il ruolo del dirigente e le cinque fasi per favorire il rientro.*
- 3) *Come fornire sostegno costante e riesaminare la situazione.*

In dettaglio:

1) La malattia: COVID acuta, COVID lunga e sindrome post COVID

La guida ricorda che cosa sia il «post COVID» e la «COVID lunga».

Si segnala che per molte persone i sintomi relativi al COVID-19 durano un paio di giorni, "sebbene generalmente possano durare da due a quattro settimane. Questa manifestazione dell'infezione è denominata 'COVID acuta'".

Mentre il termine «COVID lunga» è utilizzato "se dopo quattro settimane i sintomi continuano a impedire a una persona di svolgere attività normali. La stessa patologia può essere descritta impiegando termini quali 'COVID-19 con sintomi persistenti' (sintomi con una durata da quattro a 12 settimane) e 'sindrome post COVID-19' (12 settimane o più)".

E le ricerche rivelano che, come ricordato a inizio articolo, "i sintomi variano significativamente tra i singoli individui e non esiste un percorso diagnostico definito per la COVID lunga": i sintomi della COVID lunga "possono essere imprevedibili e variabili nel tempo; per alcune persone sono persistenti, per altre vanno e vengono".

Inoltre la COVID lunga "può avere un andamento inconsueto, caratterizzato da ricadute e fasi con nuovi sintomi, talvolta inusuali. Un caso inizialmente lieve o addirittura asintomatico può essere seguito da sintomi gravi che incidono notevolmente sulle attività quotidiane".

Tuttavia sebbene la ripresa dalla COVID-19 possa essere lenta, “molte persone migliorano col tempo e anche i trattamenti dovrebbero migliorare man mano che si acquisiscono nuove conoscenze. Il rientro al lavoro fa parte del processo di guarigione, anche se deve essere flessibile o a orari ridotti e ‘ritmo tranquillo nell’arco di molti mesi”.

2) Il ruolo del dirigente e le cinque fasi per favorire il rientro.

Cosa devono fare i dirigenti per aiutare collaboratori con “COVID lunga” a tornare al lavoro?

Intento si ricorda che ogni persona “avrà bisogno di un diverso livello di sostegno a seconda del ruolo, dei sintomi a lungo termine, dell’ambiente di lavoro e della situazione personale”.

Infatti è importante “ascoltare le esigenze e le preoccupazioni del lavoratore, permettergli di essere proattivo nell’apportare cambiamenti che gli consentano di gestire la propria salute e il proprio lavoro e collaborare per trovare soluzioni. Seguendo queste fasi potrete pianificare come agire e far tornare il lavoratore nelle migliori condizioni possibili in termini di sicurezza, consentendogli di continuare a lavorare”.

La guida riporta le fasi principali da seguire per sostenere il lavoratore che rientra al lavoro, seguendo queste fasi il dirigente offre al lavoratore che rientra al lavoro le “condizioni migliori per tornare in sicurezza e continuare a lavorare”.

Queste le cinque fasi con le indicazioni rivolte al dirigente:

Fase 1: rimanete in contatto con il lavoratore mentre è assente dal lavoro.

Fase 2: preparate il ritorno del lavoratore.

Fase 3: programmate un colloquio di rientro al lavoro.

Fase 4: prestate il vostro sostegno nei primi giorni successivi al rientro al lavoro.

Fase 5: prestate un sostegno costante e riesaminate la situazione periodicamente.

3) Come fornire sostegno costante e riesaminare la situazione.

Si prende in considerazione, in particolare, la **fase 5 (prestare un sostegno costante e riesaminare la situazione periodicamente)** perché qui “le cose sono leggermente diverse dalla consueta procedura di rientro al lavoro”. Infatti, proprio poiché i sintomi dopo la malattia COVID-19 sono variabili e cambiano nel corso del tempo, è importante “riesaminare periodicamente i carichi di lavoro e le modifiche del lavoro”. Se possibile “si raccomanda un riesame periodico dei progressi compiuti in seguito al ritorno al lavoro con un professionista esperto di medicina del lavoro”. In questo modo è possibile prevedere eventuali problemi e fare in modo che il dipendente possa gestire al meglio i sintomi persistenti e continuare a lavorare.

Ecco le varie indicazioni per il dirigente correlate alla fase 5:

...Comunicare regolarmente e apertamente. Programmate contatti periodici per verificare cosa funziona e cosa deve essere rivisto.

Riesaminate i carichi di lavoro e convenite di aumentare gradualmente le mansioni nel tempo, talvolta nell’arco di diversi mesi piuttosto che di settimane. Per alcune persone sarà più probabile che l’esperienza del rientro sia positiva se tutto si svolge senza fretta. In questo modo è possibile evitare ricadute e ulteriori assenze. Per qualcuno la presenza di sintomi persistenti può impedire di soddisfare le esigenze del lavoro; se così fosse, potrebbe essere giunto il momento di parlare di un cambiamento di mansioni o di una riassegnazione.

Se del caso, chiedete consiglio alle risorse umane. Potrebbe essere necessario attuare politiche intermedie in materia di COVID-19, in particolare per quanto riguarda le assenze per malattia e la necessità di sostenere anziché penalizzare coloro che necessitano di un periodo di assenza prolungato o di una modifica delle mansioni.

L’assenza prolungata o la modifica del lavoro può avere ripercussioni sulla formazione del personale; valutate in che modo ciò potrebbe incidere sui requisiti di formazione, in particolare nelle professioni regolamentate.

Tenete sotto controllo il carico di lavoro degli altri lavoratori. In base ai tassi di infezione nella vostra area e ai protocolli in vigore, è possibile che molti dei vostri lavoratori siano assenti a causa della COVID-19 o degli effetti a lungo termine in caso di patologia grave. L’assenza o la ridotta capacità lavorativa di un numero considerevole di lavoratori può costituire un fattore di pressione sulla continuazione delle attività e sui restanti lavoratori. Mantenete il carico di lavoro aggiuntivo quanto più basso possibile e assicuratevi che la situazione non si prolunghi eccessivamente.

I superiori gerarchici svolgono un ruolo importante nel monitorare la situazione e nell'assicurare che i singoli lavoratori non siano oberati. Rispettate le regole e gli accordi sull'orario di lavoro e i periodi di riposo e concedete il diritto di staccare al di fuori del lavoro.

A prescindere dalla somministrazione del vaccino o dal ritorno al lavoro per coloro che sono guariti, mantenete le misure raccomandate di controllo delle infezioni (compreso il distanziamento sociale, il regolare lavaggio delle mani/l'igiene del viso e l'uso della maschera) per prevenire la diffusione del virus. Tali misure restano importanti anche durante il periodo di somministrazione del vaccino.

Nell'ambito del riesame al rientro al lavoro, fate in modo che il lavoratore non spenda tutte le sue energie sul lavoro, senza lasciare nulla alla famiglia, alla socializzazione e al tempo libero.

Si rimanda alla lettura integrale di questa guida che riporta non solo i dettagli sulle altre quattro fasi di rientro del lavoratore, ma anche sulle possibili modifiche in ambito lavorativo, sul supporto dei servizi di medicina del lavoro e sulle responsabilità generali del dirigente.

Fonte: Punto sicuro.www.puntosicuro.it. Vedi all.sic.1

2) Green pass: quali risvolti per i datori di lavoro?

Le problematiche di natura operativa: come gestire le attività di controllo del green pass? Il covid manager deve ricevere una formazione? In quali attività è obbligatorio il green pass?

Un datore di lavoro può chiedere al proprio dipendente se è vaccinato? Un ristoratore deve avere il Green Pass? Come gestire le attività che la norma prevede quali destinatari dell'obbligo di esibizione?

A questi e ad altri interrogativi frequenti in questi giorni risponde la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro con l'approfondimento del 27 luglio 2021 con cui vengono analizzate le norme, sollevate le criticità e offerti accorgimenti operativi. L'entrata a regime del c.d. Green pass sta alimentando un ampio dibattito politico e sociale che fonda i suoi presupposti sulle numerose contraddizioni che emergono in questo particolare periodo storico. La pandemia non può che essere affrontata con una situazione di immunità generalizzata, ma su come arrivarci si dividono le idee. La Fondazione Studi cerca di fare chiarezza su un tema di strettissima attualità.

A seguire un estratto della seconda parte del documento che presenta le problematiche di natura operativa:

- 1) Come gestire le attività di controllo del green pass di coloro che accedono ai locali aziendali.
- 2) Lavoratori preposti al controllo del Green pass e la figura del "Covid manager".
- 3) Attività per cui è richiesto il green pass e lavoratori dipendenti: quale rapporto?

In dettaglio:

1) Come gestire le attività di controllo del green pass di coloro che accedono ai locali aziendali

A. Come effettuare i controlli del Green pass?

Le modalità di controllo della carta "verde" sono previste dal DPCM del 17 giugno 2021 all'art.13, come espressamente richiamato dal D.L. n. 105 del 23 luglio 2021. La verifica delle certificazioni verdi Covid-19 è effettuata mediante la lettura del QR-code, utilizzando esclusivamente l'applicazione "VerificaC19", che consente di controllare l'autenticità, la validità e l'integrità della certificazione e di conoscere le generalità dell'intestatario, senza rendere visibili le informazioni che ne hanno determinato l'emissione. In base alle previsioni del comma 4 di tale articolo, l'intestatario del pass dovrà presentare idoneo documento di identità, su richiesta del soggetto addetto alla verifica.

B. È possibile richiedere da parte del verificatore una copia del pass da archiviare?

No. Il DPCM del 17 giugno 2021 all'art. 13 prevede che il controllo sia consentito tramite applicazione "VerificaC19", che consente unicamente di controllare l'autenticità, la validità e l'integrità della certificazione, e di conoscere le generalità dell'intestatario, senza rendere visibili le informazioni che ne hanno determinato l'emissione. Il comma 5 del menzionato art. 13 precisa, inoltre, che "l'attività di verifica delle certificazioni non comporta, in alcun caso, la raccolta dei dati dell'intestatario in qualunque forma".

Pertanto, come deve procedere il titolare dell'attività od il suo delegato per dimostrare l'avvenuto controllo?

Sarà sufficiente scaricare l'applicazione "VerificaC19" su un dispositivo dedicato all'ingresso del locale, anche privo di connessione internet (l'applicazione non necessita della connessione).

C. Come trattare i dati relativi al Green pass ai fini privacy?

Non è previsto alcun trattamento dati ai fini privacy, così come stabilito dal comma 5 dell'art. 13 del DPCM 17 giugno 2021. Inoltre il Garante della Privacy, nel commento allo schema del DPCM, pubblicato il 9 giugno 2021, afferma che "tale app consente al verificatore di controllare l'autenticità, la validità e l'integrità della certificazione e di conoscere le generalità dell'interessato, senza rendere visibili al verificatore le informazioni che hanno determinato l'emissione della certificazione (guarigione, vaccinazione o esito negativo del test molecolare/antigenico rapido) e senza conservare i dati relativi alla medesima oggetto di verifica. Inoltre, è previsto che tale app effettui le predette operazioni, unicamente sul dispositivo del verificatore, anche senza una connessione dati (in modalità offline), procedendo contestualmente alla verifica dell'eventuale presenza dell'identificativo univoco della certificazione nelle liste delle certificazioni revocate (c.d. revocation list). Tali liste sono scaricate periodicamente dalla Piattaforma nazionale-DGC e includono anche quelle degli altri Stati membri acquisite tramite il gateway europeo".

D. Qualsiasi lavoratore potrà richiedere il Green pass ai clienti? È necessaria una nomina e/o una relativa attività di formazione/informazione specifica?

Non tutti i lavoratori possono richiedere il Green pass agli utenti, ma soltanto coloro che sono stati nominati in maniera formale dal datore di lavoro. L'art. 13, comma APPROFONDIMENTO pag 9 4, infatti precisa che "i soggetti delegati [...] sono incaricati con atto formale recante le necessarie istruzioni sull'esercizio dell'attività di verifica". Questo implica pertanto che la nomina dovrà essere corredata delle informazioni gestionali per la corretta supervisione dell'ingresso degli utenti, nel rispetto delle disposizioni vigenti. La consegna di tale informativa potrebbe inoltre essere accompagnata da un'attività di formazione a carattere pratico.

E. Chi sarà preposto ai controlli in relazione al rispetto delle nuove disposizioni in materia di Green pass?

L'art. 13, comma 6, del DPCM 17 giugno 2021 prevede che "il controllo relativo alla corretta esecuzione delle verifiche di cui al presente articolo è svolto dai soggetti di cui all'art. 4, comma 9, del decreto legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35." Sarà pertanto il Prefetto, informando preventivamente il Ministro dell'Interno, ad assicurare l'esecuzione delle misure avvalendosi delle Forze di Polizia e, ove occorra, delle Forze armate, sentiti i competenti comandi territoriali. Al personale delle Forze armate impiegato, previo provvedimento del Prefetto competente, per assicurare l'esecuzione delle misure di contenimento di cui agli articoli 1 e 2, è attribuita la qualifica di agente di pubblica sicurezza.

2) Lavoratori preposti al controllo del Green pass e la figura del "Covid manager".

Il Covid manager è quella figura posta al controllo delle norme Covid-19 in ambiente di lavoro: negli scorsi mesi si è parlato spesso di questa figura in relazione alla ripresa delle cerimonie. In particolare, la sua attività è prevista nell'organizzazione di matrimoni e cerimonie dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 106:2021 (ratificata dall'UNI il 11/5/21) ma non è stata poi resa obbligatoria dal Comitato Tecnico Scientifico. Parliamo tuttavia di una figura relativamente nuova, in quanto già presente in alcuni settori, fra cui le scuole e le residenze sociosanitarie assistenziali; un referente "ad hoc" per verificare il rispetto di documenti, autorizzazioni e normative riguardo il Coronavirus.

Non siamo nuovi a questa figura, introdotta nel contesto pandemico già nel 2020 con un'ordinanza prima di Regione Veneto e successivamente di Regione Lombardia. La Regione Veneto ha pubblicato nel mese di aprile 2020 il "Manuale per la riapertura delle attività produttive" con lo scopo di fornire istruzioni pratiche per consentire la riapertura delle attività economiche dopo il periodo di lockdown nazionale. Nel manuale, per la prima volta a livello nazionale, viene indicata la figura del Referente Unico Covid o Covid manager con compiti di coordinamento per l'applicazione delle misure anticontagio in azienda.

Nello specifico il documento afferma: "premesso che anche per l'attuazione delle misure di prevenzione dal contagio da SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro rimangono confermati ruoli e responsabilità previsti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, per ogni azienda potrà essere individuato dal datore di lavoro un referente unico (Covid manager), con funzioni di coordinatore per l'attuazione delle misure di prevenzione e controllo e con funzioni di punto di contatto per le strutture del Sistema Sanitario Regionale. Tale referente deve essere individuato tra i soggetti componenti la rete aziendale della prevenzione ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, verosimilmente nella figura del datore di lavoro stesso (soprattutto per le micro e piccole aziende) o del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), o comunque tra i soggetti aventi poteri organizzativi e direzionali. Rimane confermata in capo a dirigenti e preposti di ciascuna organizzazione aziendale, in sinergia con il Comitato previsto dal protocollo nazionale di regolamentazione, la vigilanza e la sorveglianza dell'attuazione delle misure di prevenzione, sulla base dei compiti e delle attribuzioni di ciascuno come ripartiti dal datore di lavoro".

Questa nuova figura non si sostituisce agli attuali attori della sicurezza, ma si affianca o addirittura potrà essere ricoperta da uno degli stessi attori (datore di lavoro, RSPP, RLS, ecc.). Tuttavia, ove questo ruolo venga ricoperto da un lavoratore e non dal datore di lavoro stesso, scatta l'obbligo di formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro come previsto dall'art. 37 del D.lgs. n. 81/2008. Frequentare un corso di formazione Covid manager assolve agli obblighi formativi di cui all'art. 37: ricordiamo infatti che, a fronte di una nomina assegnata dal datore di lavoro a qualsiasi operatore, questa diventa effettiva solo a fronte della corretta erogazione di formazione e informazione, così come previsto dal D.lgs. n. 81/2008.

A. Il corso per acquisire le competenze del COVID manager può essere utile anche al datore di lavoro? La risposta è assolutamente affermativa: il datore di lavoro per primo deve conoscere e rispettare le normative per poterle applicare; pertanto, ove ritenga di rivestire il ruolo di COVID manager, dovrà frequentare il corso che fornirà le competenze per poter svolgere concretamente il ruolo.

B. Prendendo spunto dalla sopra citata norma UNI/PdR 106:2021, di cosa si occupa nello specifico il Covid manager?

a) verificare il rispetto del protocollo da parte degli ospiti e dei lavoratori della struttura, evitando assembramenti e verificando che le mascherine siano sempre indossate quando previsto;

b) mantenere l'elenco dei partecipanti per un periodo di 14 giorni nel caso si dovessero verificare delle positività, in modo da favorire il tracciamento;

c) garantire un rapporto tra addetti al controllo e ospiti non inferiore a 1 ogni 50 ospiti.

Nonostante il Comitato Tecnico Scientifico nella giornata di venerdì 21 maggio 2021 abbia definito che la figura del Covid manager non debba essere considerata obbligatoria per norma nel contesto delle cerimonie, risulta comunque fortemente consigliata, soprattutto per la corretta gestione delle varie attività ora soggette a Green pass: organizzazione, supervisione, gestione corretta dei dati ai fini privacy. Come indicato in precedenza, questa figura, seppur facoltativa e non regolamentata da un preciso dettato normativo, può svolgere un importante ruolo in relazione alla corretta gestione e supervisione delle attività e del rispetto dei protocolli anti-contagio aziendali. Introdurre il Covid manager in azienda significa adottare un principio di prudenza e responsabilità, anche in considerazione dell'assenza dello scudo penale ad oggi ancora negato ai datori di lavoro.

Nello specifico il Covid manager:

1. controlla che venga rispettata la segnaletica per il distanziamento fisico;

2. controlla che le barriere di plexiglas siano state posizionate nei luoghi in cui è necessario, come nelle reception, nei bar e nell'area buffet per quanto riguarda gli hotel;

3. controlla che siano presenti dispenser di igienizzante.

4. deve controllare che gli ospiti, i dipendenti e i collaboratori rispettino i comportamenti di prevenzione. Non dimentichiamo che l'introduzione e la formazione del Covid manager possono essere considerate buone prassi da inserire in un piano di miglioramento aziendale, in un codice etico e diventare quindi di fatto "strumento" per la riduzione dei contributi Inail mediante presentazione del modello OT23.

3) Attività per cui è richiesto il green pass e lavoratori dipendenti: quale rapporto?

A. I lavoratori delle attività per cui è previsto il Green pass saranno obbligati a vaccinarsi?

Attualmente, con l'eccezione del settore sanitario, non sono previsti obblighi di vaccinazione diffusa per le altre categorie di lavoratori. La norma sul Green pass fa riferimento all' "accesso" ai "servizi e attività" che poi elenca, pertanto non può intravedersi, al netto delle valutazioni di opportunità, alcun obbligo in tal senso. Peraltro, va evidenziato che l'obbligo di certificazione verde Covid-19 ha tra i suoi requisiti il vaccino, ma non in via esclusiva, potendo essere rilasciata, sussistendo i requisiti di cui all'art. 9, co. 2, del D.L. n. 52/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 87/2021, anche ai guariti dall'infezione e a coloro che sono in possesso dell'esito negativo del tampone.

B. Il datore di lavoro può in alternativa disporre l'obbligo di test sierologici/tamponi in azienda?

L'obbligatorietà e l'imposizione diffusa è da escludersi in considerazione del fatto che in punto di diritto si tratta pur sempre di misure sanitarie invasive, che in linea di principio implicano prelievi organici e perciò

non imponibili se non ex lege. Peraltro, l'art. 5 dello Statuto dei Lavoratori vieta gli accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente. Controlli che possono essere effettuati per le assenze soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, mentre la facoltà di verificare l'idoneità alle mansioni è possibile solo da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Ciò premesso, diversi sono i casi di aziende che, su indicazione del medico competente, hanno introdotto il test (tampone o sierologico) come parte integrante del Protocollo con la supervisione del Comitato di verifica cui fanno parte sia gli RLS che le rappresentanze sindacali, anche a garanzia del rispetto dello Statuto dei Lavoratori. Lo screening, che ha una periodicità definita e il più delle volte prevede la collaborazione con Istituti Sanitari (anche a scopo di ricerca), resta comunque sempre su base volontaria. Il consiglio potrebbe essere quello di proporre tale misura preventiva durante una riunione in presenza del Comitato anti-contagio aziendale, con la presenza di datore di lavoro, medico competente, RSPP e RLS, prevedendo il tampone quale misura di prevenzione al contrasto alla diffusione del virus in azienda, verbalizzando la procedura, aggiornando il Protocollo anti-contagio e condividendolo anche con le parti sociali del territorio.

C. Pertanto, il datore di lavoro può richiedere il Green pass ai lavoratori?

Con riferimento specifico al trattamento di dati personali riguardanti il Green pass, assimilandolo a quello relativo alla vaccinazione dei dipendenti, si osserva che il datore di lavoro deve assicurare che i dipendenti "non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità" e nell'affidare i compiti ai lavoratori deve essere tenuto conto "delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza".

Il medico competente, nell'ambito delle proprie attività di sorveglianza sanitaria, è invece l'unico soggetto legittimato a trattare i dati sanitari dei lavoratori e a verificare l'idoneità alla "mansione specifica". Il datore di lavoro infatti non può acquisire, neanche con il consenso del dipendente o tramite il medico competente, i nominativi del personale vaccinato o la copia delle certificazioni vaccinali e quindi del Green pass.

Il tema del trattamento dei dati relativi al Green pass e, più in generale, alla vaccinazione può essere inquadrato nell'ambito della verifica dell'idoneità alla mansione specifica, che consente quindi al medico competente (e solo a lui), di emettere giudizi di idoneità parziale e/o inidoneità temporanee per i lavoratori non vaccinati (salvo che il rischio non possa essere ridotto con misure di protezione e/o organizzative alternative e di eguale efficacia).

Il datore di lavoro a sua volta potrà venire a conoscenza del solo giudizio di idoneità alla mansione specifica e delle eventuali prescrizioni fissate dal medico competente come condizioni di lavoro e dovrebbe, in base al quadro normativo sopra delineato, attuare le misure indicate dal medico. Qualora venga espresso un giudizio di inidoneità alla mansione specifica, il datore di lavoro deve adibire il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza (art. 42 D.lgs. n. 81/2008).

Nei casi di esposizione diretta ad "agenti biologici" durante il lavoro, come ad esempio nel contesto sanitario che comporta livelli di rischio elevati per i lavoratori e per i pazienti, trovano applicazione le "misure speciali di protezione" previste per taluni ambienti lavorativi. Anche in questi casi, solo il medico competente può trattare i dati personali relativi alla vaccinazione dei dipendenti e, se del caso, tenerne conto in sede di valutazione dell'idoneità alla mansione specifica. Il datore di lavoro dovrà invece limitarsi ad attuare le misure indicate dal medico competente nei casi di giudizio di parziale o temporanea inidoneità alla mansione cui è adibito il lavoratore.

Per quanto riguarda lo specifico settore degli operatori sanitari, l'art. 4 del D.L. 1° aprile 2021, n. 44 ha previsto che "al fine di tutelare la salute pubblica e mantenere adeguate condizioni di sicurezza nell'erogazione delle prestazioni di cura e assistenza, gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, sociosanitarie e socio-assistenziali, pubbliche e private, nelle farmacie, parafarmacie e negli studi professionali sono obbligati a sottoporsi a vaccinazione gratuita per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2". "La vaccinazione costituisce requisito essenziale per l'esercizio della professione e per lo svolgimento delle prestazioni lavorative rese dai soggetti obbligati" (commi 1 e 2).

Fonte: Punto sicuro. www.puntosicuro.it. Vedi all.sic.2.

3) La falsificazione dei certificati di giudizio di idoneità alla mansione.

I documenti contenenti il giudizio di idoneità alla mansione ex art. 41 del d. Lgs. N. 81/2008 vanno considerati di natura pubblica per cui la loro falsificazione mediante fotocopia integra il delitto di falsità materiale in atti pubblici.

La disposizione di cui all'art. 41 comma 6-bis del D. Lgs. n. 81/2008, contenente il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo cui il medico competente, dopo avere sottoposto a visita medica periodica un lavoratore, esprime il proprio giudizio per iscritto rilasciando copia ai lavoratori stessi e al datore di lavoro, è l'oggetto di questa recentissima sentenza della Sezione V penale della Corte di Cassazione che si è occupata di un caso di falsificazione dei documenti con i quali veniva attestata dal medico competente la loro idoneità alla mansione. Il datore di lavoro, dopo essere stato condannato nei due primi gradi di giudizio per il reato di cui agli artt. 476 e 482, c.p., per avere esibito ai tecnici della A.S.L. intervenuti a seguito di un infortunio mortale di un lavoratore la fotocopia di sei certificati di "giudizio di idoneità alla mansione" relativi alle visite mediche periodiche annuali di altrettanti lavoratori dipendenti dell'azienda, certificati in realtà inesistenti in originale, ha fatto ricorso alla Cassazione chiedendo l'annullamento della stessa. La suprema Corte nel rigettare il ricorso presentato dal datore di lavoro basato sulla sua convinzione che tali certificati non avessero rilevanza pubblica, ha invece precisato che i documenti contenenti il giudizio di idoneità alla mansione ex art. 41 del D. Lgs. n. 81/2008 vanno considerati di natura pubblica per cui la loro falsificazione mediante fotocopia integra il delitto di falsità materiale in atti pubblici contestato al ricorrente.

Fatto/Diritto

La Corte di Appello ha riformata parzialmente in senso favorevole al reo, limitatamente alla dosimetria della pena, la sentenza con cui il Tribunale aveva condannato il datore di lavoro di una azienda alla pena ritenuta di giustizia, in relazione al reato ex artt. 81, c.p.v., 476, 482, c.p., ascrittogli.

L'imputato ha proposto tempestivo ricorso per cassazione avverso la sentenza della Corte territoriale, della quale ha chiesto l'annullamento, lamentando una violazione di legge e un vizio di motivazione sulla configurabilità del reato e un vizio di motivazione con riferimento alla mancata concessione delle circostanze attenuanti generiche.

Il ricorso è stato dichiarato inammissibile, essendo sorretto da motivi manifestamente infondati e reiterativi di lamentele già disattese puntualmente dalla Corte territoriale, con la cui motivazione il ricorrente, in realtà, non si era confrontato.

Alla luce della ricostruzione dei fatti, non contestati dall'imputato, si era proceduto nei suoi confronti per il reato di cui agli artt. 476 e 482, c.p., avente ad oggetto sei fotocopie riproducenti altrettanti certificati di "giudizio di idoneità alla mansione", a firma del medico del lavoro, relativi alle visite mediche periodiche annuali di altrettanti lavoratori dipendenti della società di cui l'imputato era il legale responsabile, certificati in realtà inesistenti in originale, posto che, come affermato dallo stesso medico, la data in essi riportata era successiva al momento in cui era cessato il suo rapporto professionale con la suddetta società.

L'imputato, su richiesta di un tecnico della A.S.L., che si era portato per un controllo presso un cantiere della società a seguito di un incidente sul lavoro con esito mortale di un lavoratore, non aveva esibito i certificati originali attestanti l'idoneità alla mansione dei suoi lavoratori in quanto erano inesistenti ma solo delle fotocopie poi risultate falsificate. La tesi difensiva condotta dal ricorrente era stata basata sul valore da attribuire a tali certificati. Ad avviso dello stesso, infatti, si trattava di semplici fotocopie di atti esibite ed usate come tali dall'imputato, con condotta penalmente non rilevante.

I rilievi difensivi del ricorrente, così impostata la questione di diritto, sono apparsi manifestamente infondati dalla Corte di Cassazione. Quel che rileva nel delitto di falso, ha infatti precisato la suprema Corte, è la natura pubblica dell'atto artificialmente creato, in rapporto alla funzione che esso è chiamato ad assolvere. Non vi sono comunque dubbi, ha sostenuto la Sezione V, sulla natura di atti pubblici dei giudizi di idoneità alle mansioni rinvenuti in forma di semplici fotocopie dal tecnico del servizio di prevenzione della A.S.L., recatosi nel cantiere.

L'art. 41 comma 2 del D. Lgs. n. 81 e s.m.i., in tema di sorveglianza sanitaria, ha ricordato la suprema Corte, prevede infatti l'effettuazione di una serie di visite mediche finalizzate ad accertare l'idoneità dei lavoratori allo svolgimento della mansione specifica cui sono destinati. Sempre la medesima norma, inoltre, statuisce espressamente che "Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 2, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica: a) idoneità; b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni; c) inidoneità temporanea; d) inidoneità permanente". Nei casi di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 6 inoltre il

medico competente esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio medesimo al lavoratore e al datore di lavoro (art. 41 comma 6 bis).

Non vi è dubbio, ha quindi aggiunto la Sezione V, che, potendo i documenti contenenti il giudizio di idoneità alla mansione entrare a pieno titolo all'interno di un procedimento amministrativo definito dallo stesso D. Lgs. n. 81/2008, quale il ricorso avverso il giudizio di idoneità di cui all'art. 41 comma 9 del medesimo testo unico, essi vanno considerati sin dalla loro formazione come documenti di fede pubblica. Tale procedimento amministrativo si concretizza nel ricorso, da parte del lavoratore o del datore di lavoro, all'organo di vigilanza del Servizio Sanitario Nazionale per ottenere la rivalutazione del giudizio di idoneità. L'organo di vigilanza, infatti, è l'autorità responsabile del procedimento e dell'emissione del relativo provvedimento di conferma, modifica o revoca.

Secondo l'orientamento dominante nella giurisprudenza di legittimità, ha aggiunto la suprema Corte, rientrano nella nozione di atto pubblico rilevante ai fini dell'integrazione dei reati in materia di falsità in atti, anche gli atti cosiddetti interni, ovvero quelli destinati ad inserirsi nel procedimento amministrativo, offrendo un contributo di conoscenza o di valutazione, nonché quelli che si collocano nel contesto di una complessa sequela procedimentale - conforme o meno allo schema tipico - ponendosi come necessario presupposto di momenti procedurali successivi. Pertanto, ha così concluso la Corte di Cassazione, la falsa formazione mediante fotocopie degli atti di cui al procedimento in esame, integra il delitto di falsità materiale in atti pubblici contestato al ricorrente, posto che gli atti esibiti da quest'ultimo al tecnico della A.S.L. avevano l'apparenza dell'originale di un atto pubblico, in realtà inesistente, indipendentemente da quale fosse la finalità concreta perseguita dall'imputato nel mostrarli al pubblico ufficiale.

Alla dichiarazione di inammissibilità è seguita la condanna del ricorrente, ai sensi dell'art. 616, c.p.p., al pagamento delle spese del procedimento e della somma di euro 3000,00 a favore della cassa delle ammende.

Fonte: Punto sicuro. www.puntosicuro.it. Vedi all.sic.3.

4) Sicurezza negli allestimenti fieristici: quali sono le criticità operative?

Linee di indirizzo per la gestione della salute e sicurezza in relazione alle manifestazioni fieristiche e all'attività di allestimento e disallestimento di stand. Focus sull'analisi delle condizioni e delle criticità operative più diffuse.

Il settore dell'allestimento fieristico è caratterizzato da una complessa articolazione di processi, sequenze temporali e interazioni tra diversi soggetti giuridici che ha trovato un primo riscontro nella legislazione nazionale solo attraverso l'emanazione del Decreto interministeriale sulla sicurezza dei palchi e degli allestimenti fieristici del 22 luglio 2014 (cosiddetto "Decreto Palchi e fiere").

Proprio in relazione alle difficoltà di questa articolazione di processi sono necessarie riflessioni e approfondimenti sui rischi per la salute e per la sicurezza di quanti operano in questi allestimenti. E per questo motivo torniamo a parlare di un documento, dal titolo "Manifestazioni fieristiche. Linee di indirizzo per la gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro", prodotto dall'Inail come risultato del Protocollo d'intesa tra Inail e Asai - Assoallestimenti, Cfi-Comitato fiere industria, Aefi-Associazione esposizione e fiere italiane.

Il documento che "non ha carattere prescrittivo e va adattato agli specifici processi organizzativi e gestionali dei diversi operatori del settore", esamina in particolare, "le attività escluse dal campo di applicazione del Titolo IV del d.lgs. 81/2008 ai sensi del Capo II "Manifestazioni fieristiche" del "Decreto Palchi e fiere", che costituiscono parte rilevante delle lavorazioni svolte all'interno dei quartieri fieristici".

Questi gli argomenti approfonditi:

- 1) Le criticità operative nell'allestimento fieristico: gli aspetti di processo.
- 2) Le criticità operative nell'allestimento fieristico: gli aspetti documentali
- 3) Come determinare il grado di complessità degli allestimenti

In dettaglio:

1) Le criticità operative nell'allestimento fieristico: gli aspetti di processo.

Il documento opera un'interessante analisi delle condizioni e delle criticità operative più diffuse.

Si segnala che le "particolari esigenze" - come descritte all'articolo 7 del Capo II del "Decreto Palchi e fiere" - "si traducono in criticità operative quali: compresenza nelle aree di lavoro di più imprese esecutrici e di un elevato numero di lavoratori, autonomi o dipendenti, anche di diverse nazionalità; lavori svolti in tempi e spazi molto ristretti; vincoli architettonici dettati dal sito e presenza di più stand contigui nello stesso Quartiere fieristico". E il documento ha indicato anche altri elementi che incidono

sulle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro (SSL) di quanti operano nel settore (paragrafi dal 3.1 al 3.5).

Partendo da tali presupposti – continua il documento – “per una corretta analisi della filiera e per individuare le azioni e le buone pratiche in grado di incidere sulla riduzione dei rischi, è necessario prendere in considerazione le fasi di organizzazione di una manifestazione fieristica chiarendo i passaggi, le azioni e i compiti che organizzatori, gestori, espositori e allestitori, sono chiamati a svolgere durante tutto il processo produttivo”.

Il documento riporta poi, più nel dettaglio, alcune tra le criticità operative più diffuse.

Questa sono alcune criticità che riguardano gli aspetti di processo:

“Non omogenea definizione dei passaggi contrattuali e regolamentari, che definiscono i rapporti tra gestore e organizzatore dalle fasi di avvio di una manifestazione fieristica fino alla conclusione, con l’indicazione delle attività, i compiti e le responsabilità specifiche attribuite al gestore e all’organizzatore.

Possibile squilibrio tra la considerazione degli aspetti commerciali e di marketing nell’impostazione e nell’organizzazione di una manifestazione (scelta delle date, dei tempi, dei luoghi e delle modalità di organizzazione di tutto il processo produttivo delle manifestazioni) e le implicazioni tecniche, operative e di sicurezza sul lavoro.

Disomogeneità, frammentazione o, talvolta, non definizione dei compiti e delle competenze delle figure coinvolte nelle molteplici attività tecnico-organizzative messe in atto da tutti i soggetti attivi nella programmazione, progettazione e realizzazione di una manifestazione”.

Ad esempio, “l’eventuale assenza, nella fase progettuale, di una precisa definizione delle attività in capo al gestore e all’organizzatore, rende complessa la valutazione degli aspetti organizzativi, gestionali e tecnici che devono essere presi in considerazione (cronoprogramma delle attività, contenuti dei regolamenti di manifestazione, qualificazione professionale dei responsabili della progettazione, elaborati progettuali funzionali alle caratteristiche degli allestimenti, attività necessarie per le autorizzazioni e il controllo) ed integrati nei documenti della SSL”.

2) Le criticità operative nell’allestimento fieristico: gli aspetti documentali.

Altre criticità riguardano poi gli aspetti documentali:

“Assenza di standard condivisi nei contenuti, nella forma, nell’articolazione, nel numero di regolamenti di Quartiere fieristico (QF) e di singola manifestazione.

Assenza di standard condivisi nei contenuti della modulistica rilasciata o ricevuta dai vari soggetti coinvolti a vario titolo nella manifestazione”.

In particolare il documento evidenzia:

“disomogeneità di elaborati omologhi predisposti per quartieri fieristici diversi;

uso diffuso di richiedere la compilazione di modulistica e dichiarazioni non sempre coerenti con il dettato normativo, pur se previste negli accordi contrattuali;

duplicazione di informazioni (nell’ambito di uno stesso polo fieristico) in documenti diversi legati a fasi distinte, ma fornite spesso nei medesimi termini e con lo stesso livello di approfondimento;

presenza di documenti contenenti informazioni inerenti la SSL non congruenti, predisposti in successione temporale dai diversi soggetti;

possibile inefficacia e/o disomogeneità delle azioni di indirizzo e controllo svolte direttamente dagli attori del processo”.

Si indica inoltre che la presenza degli elementi di criticità sopra evidenziati “è anche collegabile ad una carenza o disomogeneità nella definizione delle caratteristiche e del grado di complessità degli allestimenti, utile per l’individuazione di procedure, attività e controlli differenziati in relazione al tipo di manifestazione e di allestimento”.

Ad esempio in molti regolamenti di manifestazione “si introducono i termini ‘allestimento standard’ e ‘allestimento fuori standard’, che non risultano univocamente individuabili in quanto variabili da un QF ad un altro e in funzione della manifestazione. Tali termini, in generale, fanno riferimento ad una semplicità tecnico-realizzativa (standard) e ad una complessità tecnico-realizzativa (fuori standard) riferita prevalentemente agli aspetti strutturali”.

Per quanto attiene, invece, agli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro, il grado di complessità “può essere inteso sia a livello tecnico-realizzativo, ma, soprattutto, a livello procedurale-organizzativo. In questo senso l’individuazione degli ‘allestimenti standard’ e ‘fuori-standard’ deve partire da una valutazione delle caratteristiche generali di ogni manifestazione e delle condizioni organizzative definite dagli organizzatori e dai gestori, nonché delle caratteristiche espositive e degli eventuali vincoli organizzativi introdotti dagli espositori”.

Tutti questi fattori – continua il documento – “possono avere effetti sulla SSL, introducendo rischi interferenziali anche in allestimenti con caratteristiche tecnico/realizzative apparentemente semplici. A tale scopo è necessario identificare dei parametri legati sia alle caratteristiche dell’allestimento e sia alle condizioni in cui questo allestimento dovrà essere realizzato - valutando criteri di integrazione e influenza reciproca di tali parametri - per stabilire i diversi livelli di complessità degli allestimenti e le attività conseguenti”.

3) Come determinare il grado di complessità degli allestimenti.

Vengono poi proposti, come “primo passo per un’ipotesi di sistematizzazione del tema”, alcuni parametri utili che possono servire a determinare “il grado di complessità e meglio precisare la differenza tra allestimenti standard e fuori standard:

caratteristiche dell’allestimento

superficie dello stand;

tipologia costruttiva;

altezza e interasse degli elementi strutturali;

innovazione, comunicazione e impatto visivo (‘effetto wow’);

funzioni, attività, esigenze espositive.

condizioni di realizzazione

caratteristiche del Quartiere fieristico;

caratteristiche del padiglione;

caratteristiche del layout di manifestazione;

caratteristiche e tipologie degli stand confinanti;

tempi e modalità per l’allestimento e disallestimento dello stand;

tempi e modalità di esposizione delle merci;

interazioni tra strutture allestitriche, appendimenti e impianti a supporto.

In conclusione si indica che tutte le condizioni descritte, anche in relazione all’assenza di un processo gestionale condiviso, “inducono molti dei soggetti giuridici individuati dal ‘Decreto Palchi e fiere’, in particolare gli espositori, ad avere una scarsa consapevolezza dei compiti e delle responsabilità connesse al proprio ruolo ed in particolare al ruolo di datori di lavoro committenti e datori di lavoro in tema di SSL, con un conseguente impatto sulla gestione delle attività tecniche e dei rischi, compresi quelli interferenziali”.

Fonte: Punto sicuro.www.puntosicuro.it. Vedi all.sic.4

Approfondimenti.



I rapporti fra l'Unione Europea e l'Italia nella gestione dei migranti.

Ancora una volta i mezzi di comunicazione di massa danno notizie al pubblico, che sono basate più su effetti sensazionalistici, piuttosto che su documentate realtà. In particolare, occorre essere al corrente dello Stato delle relazioni fra l'Italia e gli altri paesi della comunità europea, in relazione alla gestione dei migranti. Il primo e fondamentale aspetto, nella gestione dei migranti, è la identificazione degli stessi e la creazione di un loro profilo, che potrà contribuire ad assumere decisioni in merito alla possibilità di concedere o meno asilo.

Accertamenti pre-ingresso

La proposta di regolamento (COM (2020)612), che introduce uno screening dei cittadini di Paesi terzi alle frontiere esterne, in sostanza, istituisce accertamenti nei confronti di tutti i cittadini di Paesi terzi che hanno attraversato la frontiera esterna in modo non autorizzato, di coloro che hanno presentato domanda di protezione internazionale durante le verifiche di frontiera senza soddisfare le condizioni d'ingresso, e di coloro che sono sbarcati a seguito di un'operazione di ricerca e soccorso.

Gli accertamenti mirano a rafforzare il controllo dei migranti e ad indirizzarli alle procedure adeguate, identificandoli e verificando che non rappresentino una minaccia per la sicurezza interna grazie alla consultazione delle banche dati pertinenti.

Tali accertamenti consistono, tra l'altro, in controlli sullo stato di salute, per individuare le persone vulnerabili e bisognose di cure sanitarie, nonché quelle che rappresentano una minaccia per la salute pubblica (articolo 1). Più dettagliatamente, l'articolo 3 specifica le categorie di migranti cui applicare gli accertamenti pre-ingresso, precisando che non rileva il fatto che tali categorie abbiano presentato domanda di protezione internazionale. Si tratta dei cittadini di Paesi terzi che:

sono fermati in relazione all'attraversamento non autorizzato via terra, mare o aria della frontiera esterna di uno Stato membro; oppure sono sbarcati sul territorio di uno Stato membro a seguito di un'operazione di ricerca e soccorso.

Sono sottoposti agli accertamenti anche tutti i cittadini di paesi terzi che presentano domanda di protezione internazionale presso i valichi di frontiera esterni o nelle zone di transito, e che non soddisfano le condizioni d'ingresso stabilite dal Codice frontiere Schengen. Secondo il nuovo regime, i migranti entrati nell'UE senza autorizzazione, quelli sbarcati a seguito di operazioni di ricerca e soccorso, e i richiedenti asilo ai valichi di frontiera o nelle zone di transito che non soddisfino le condizioni di ingresso durante gli accertamenti, non sono autorizzati a entrare nel territorio di uno Stato membro (articolo 4).

Una difficoltà significativa, nell'applicazione di queste regole, sta proprio nel fatto che le aree, dove vengono effettuati questi controlli preliminari, non possono essere considerate, a tutti gli effetti, come aree appartenenti ad un territorio di uno Stato membro. Se infatti così fosse, i migranti già sarebbero entrati nel territorio dello Stato membro.

Ecco la ragione per la quale, secondo questa nuova impostazione, le aree di accoglienza rappresentano una sorta di "terra franca", dove i migranti possono sostare, ma in una sorta di limbo, in quanto non è stato ancora riconosciuto il loro diritto ad entrare in Europa.

L'attenta lettura del documento (che si allega) elaborato grazie ai servizi studi del parlamento italiano, potrà consentire a tutti i lettori di avere un quadro organico e veritiero della complessità, legata all'inquadramento e ad una appropriata gestione dei flussi migratori paralleli.

Fonte: Punto sicuro. www.puntosicuro.it. Vedi all.sic.5.

Ordinanza Ministero della Salute 29 luglio restrizioni ingressi in Italia.

Firmata dal ministro della Salute Roberto Speranza una nuova ordinanza del 29 luglio 2021 che proroga le misure restrittive per gli ingressi in Italia fino al 30 agosto 2021.

Divieti confermati per gli ingressi da India, Bangladesh, Sri Lanka e Brasile.

Conferma della quarantena di cinque giorni per gli ingressi in Italia dai Paesi extra UE su Elenco D.

Per Canada, Giappone, USA le documentazioni equivalenti alla Certificazione verde saranno utilizzabili alla pari della stessa e con gli stessi criteri.

***Fonte: Quotidiano prevenzione - www.quotidianoprevenzione.it.
Vedi all.sic.6.***

Documento redatto per l'Osservatorio Sicurezza dell'Ordine degli Architetti di Bologna dall'Arch. Gaetano Buttarò.

Chiuso in data 31/07/2021