

In questi giorni molti datori di lavoro si interrogano su quali **misure** sono chiamati ad adottare in virtù di un obbligo di legge e quali, invece, per opportunità o in adempimento di un più generale obbligo di tutela, tenute presenti le esigenze di continuità produttiva.

Proviamo a fare ordine. Innanzitutto rispetto al D.V.R.

Il COVID-19 è un agente biologico e ciò ha fatto dubitare circa la sussistenza di un obbligo generalizzato di aggiornamento del **Documento di Valutazione del Rischio**.

Si ritiene (ma esistono opinioni contrarie) che, sulla base delle definizioni normative (di *prevenzione*, di *rischio*, etc.), l'obbligo per il datore di lavoro di valutazione del *rischio* (e quindi anche di quello biologico) sussista solo **quando il rischio ha carattere professionale** ovvero – semplificando – viene generato dalla attività lavorativa o dallo specifico ambiente di lavoro, così aggravando (rispetto alla popolazione) l'esposizione per i lavoratori addetti.

Si tratta dunque di: **a)** attività lavorative che operano *con o a stretto contatto con* agenti biologici (ospedali, laboratori analisi, etc.) oppure **b)** attività che, per le modalità esecutive imposte dall'organizzazione datoriale, espongono il lavoratore ad un rischio ulteriore e particolare (personale viaggiante, lavoratori addetti a zone a rischi, etc.).

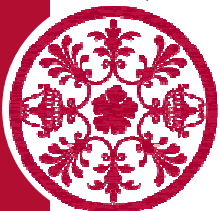
Meritano un richiamo le **mansioni** (spesso gestite con le sole cautele del “comune viaggiatore”) che, prevedendo trasferte all'estero, espongono il lavoratore a particolari rischi biologici (es. malaria, tubercolosi) presenti nel luogo di destinazione.

Ebbene, in tutti questi casi il Datore di Lavoro avrà già svolto una valutazione del rischio biologico e dovrà pertanto aggiornarla in funzione di eventuali e contingenti epidemie.

Diverso è il rischio non professionale (es. di un'industria metalmeccanica) essendo l'esposizione del lavoratore analoga a quella della popolazione comune. In questo caso non si ritiene che il D.V.R. debba essere necessariamente aggiornato (diversamente, si dovrebbe concludere per l'esistenza di un obbligo di aggiornamento - annuale o addirittura stagionale - in relazione ai diversi virus influenzali).

Ciò non significa però che il datore di lavoro possa disinteressarsi dell'epidemia in atto.

Egli è infatti chiamato ad **adeguatamente informare i lavoratori** sulle misure generali di tutela e di contenimento del contagio previste dalle Autorità e a **garantire che gli stessi vi possano adempiere nonostante l'attività lavorativa** e, quindi, in ultima analisi, **agevolandone l'attuazione** attraverso, eventualmente, l'implementazione di **misure supplementari e contingenti** (smart working, video conferenze e simili).



Tra le misure introdotte dal Ministero della Salute si ricorda la circolare n. 3190 del 3 febbraio 2020 per i lavoratori a contatto con il pubblico, il decreto legge n. 6 del 23 febbraio 2020, il DPCM di pari data e, da ultimo, il DPCM 1° marzo 2020 che, oltre a prevedere specifiche misure per le c.d. zone “rosse” hanno introdotto, per tutto il territorio nazionale, prescrizioni igienico/sanitarie, restrizioni per evitare assembramenti e, in generale, l’obbligo di comunicare all’Autorità sanitaria competente, di aver transitato e sostato nelle zone rosse.

Tale obbligo di comunicazione deve, quindi, essere portato a conoscenza dei propri dipendenti (prevedendo eventualmente anche sanzioni disciplinari ove venissero disattesi), così come nei confronti dei terzi operanti nell’organizzazione (consulenti, appaltatori) acquisendo specifiche dichiarazioni liberatorie.

La situazione **non consente**, in ogni caso, **assenze non motivate** dall’attuazione di disposizioni generali o direttive aziendali.

Non viene meno, quindi, **l’obbligo dei lavoratori di giustificare** le proprie assenze secondo quanto previsto dai rispettivi CCNL applicabili. Il DPCM 1° marzo 2020 fa espressamente riferimento all’art. 3, comma 2 alle certificazioni previsti ai fini INPS e che dovranno essere inviate anche al Datore di Lavoro.

Eventuali situazioni particolari e specifiche andranno eventualmente valutate singolarmente.

Ricordo, infine e comunque, che la normativa emergenziale al momento in vigore richiama espressamente il principio di “**adeguatezza e proporzionalità**”, principio che dovrà essere rispettato anche dai datori di lavoro al fine di evitare non solo inutili allarmismi, ma anche la violazione di altri diritti (privacy, per esempio) che, seppure attenuabili in casi di emergenza, non possono essere lesi in assenza di fondate e prevalenti ragioni.

Francesca Masso
B&P Avvocati

