

15 marzo 2020

CORONAVIRUS, IL PROTOCOLLO DELLE PARTI SOCIALI PER GLI AMBIENTI DI LAVORO

Le attività lavorative non si fermano, ma le regole diventano più stringenti.

Prime istruzioni operative per il datore di lavoro

Governo e Parti Sociali hanno sottoscritto un “*Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro*”.

Cambia qualcosa per i datori di lavoro che hanno deciso di proseguire l’attività?

Proviamo a rispondere, tracciando un primo quadro delle novità.

La normativa di riferimento. Il Protocollo è vincolante per tutti?

Il documento è stato discusso tra le Parti Sociali “su invito” del Governo, in attuazione del DPCM 11 marzo 2020 il cui art. 1 comma primo n. 9 raccomanda e favorisce “intese tra organizzazioni datoriali e sindacali”.

Tra le due opzioni in discussione, se adottare un Codice di autoregolamentazione volontario o un Protocollo vincolante, la scelta è caduta su quest’ultima.

La questione ulteriore, se il Protocollo abbia natura vincolante anche per quanti non aderiscono alle Organizzazioni sindacali firmatarie, non viene affrontata qui non solo per ragioni di brevità e di argomento, ma anche perché ben difficilmente un datore di lavoro potrebbe giustificare la mancata applicazione delle misure ivi previste con l’argomento della loro applicabilità formale.

Il presupposto del Protocollo è che “*La prosecuzione delle attività produttive può infatti avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione*”; il Protocollo è strumento che viene adottato “*rapidamente*” perché questo consente di raggiungere, appunto in tempi rapidi, quello che viene definito come “*obiettivo prioritario*”, e cioè “*coniugare la prosecuzione delle attività produttive con la garanzia di condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e delle modalità lavorative*”.

Che tutti indistintamente – al di fuori in realtà di una qualsiasi riflessione sulla natura giuridica del documento e sulla sua genesi – mostrino di considerare il Protocollo alla stregua di un atto normativo, è un dato di fatto che non si può ignorare, in una logica di concretezza operativa.

Il quadro minimo di regole obbligatorie per poter proseguire l’attività d’impresa, dunque, non è più costituito soltanto dall’art. 1 numeri 7-9-10 del DPCM 11 marzo 2020 (integrato delle misure igienico-sanitarie), ma deve ritenersi ora integrato dalle previsioni del Protocollo.

La conclusione che se ne trae (in concreto, cioè al netto di ogni disquisizione giuridica che la situazione emergenziale travolge) è che l’applicazione del Protocollo è obbligatoria e vincolante per ogni datore di lavoro che prosegue l’attività.

Peraltro, come si vedrà, molte delle misure del Protocollo rimandano all'esercizio del potere datoriale di valutare condizioni e presupposti specifici della propria organizzazione.

Le misure del Protocollo e le misure aziendali “integrative”

Un altro aspetto che va segnalato riguarda la natura “generale” delle prescrizioni contenute nel Protocollo, il quale invita le aziende ad integrarle *“con altre ritenute equivalenti o più incisive secondo la peculiarità della propria organizzazione”*.

Si delinea così una gerarchia di misure (DPCM-Protocollo-Piano Aziendale), sulle quali vale la pena sottolineare come alcune di esse siano sostanzialmente misure dirette, perentorie, direttamente applicabili senza necessità di valutazione alcuna, mentre molte altre presuppongono una discrezionalità del datore di lavoro, da esercitare nell'ambito di alcuni limiti prestabiliti.

Tra questi limiti, oltre ai criteri generali finalizzati al contenimento del contagio (distanza minima, divieto di assembramenti, ecc.), il Protocollo ne introduce uno rilevante di natura procedimentale, quello del confronto sindacale.

Si prevede infatti il *“confronto preventivo con le rappresentanze sindacali presenti nei luoghi di lavoro, e per le piccole imprese le rappresentanze territoriali... affinché ogni misura adottata possa essere condivisa e resa più efficace dal contributo di esperienza delle persone che lavorano, in particolare degli RLS e degli RLST”*.

Il Protocollo peraltro che tale confronto *“va favorito”* in una logica di *“consultazione”*: sicché l'azione datoriale non appare vincolata, ai sensi del Protocollo, alla necessità di una decisione condivisa e ad un formale assenso delle rappresentanze dei lavoratori.

Le novità più rilevanti del Protocollo

a)

Alcune delle misure previste nel Protocollo ripropongono, e magari razionalizzano, regole oramai già acquisite dalle organizzazioni in ottica di prevenzione del contagio; su tutte, vige trasversale la regola della distanza di sicurezza di un metro tra le persone (derogabile solo in casi eccezionali e con rigorose prescrizioni).

Così è, ad esempio, per il paragrafo 1 dedicato alla *“Informazione”* sul contagio e sulle regole di condotta in caso di sintomi, all'impiego di cartelli, avvisi, *depliants* informativi; per il paragrafo 5 dedicato alle *“Precauzioni Igieniche Personali”*; per il paragrafo 9 dedicato alla *“Gestione Entrata e Uscita dei Dipendenti”*.

b)

Alcuni paragrafi affrontano temi già noti, introducendo però alcune regole specifiche che per il datore di lavoro si traducono in *“obblighi di fare”* direttamente verificabili.

Così è ad esempio per il paragrafo 3 dedicato alle *“Modalità di Accesso dei Fornitori Esterni”*: vanno individuate procedure di ingresso, transito e uscita; non è consentito *“per nessun motivo”* l'accesso agli uffici degli autisti, che anzi devono rimanere a bordo dei mezzi; vanno individuati/installati per gli esterni servizi igienici dedicati.

Per il paragrafo 4, “Pulizia e Sanificazione in Azienda”, l’azienda deve assicurare pulizia giornaliera e sanificazione periodica di luoghi e postazioni; pulizia a fine turno e sanificazione periodica di tastiere, schermi touch, sia negli uffici che nei reparti produttivi.

Per il paragrafo 7, “Gestione degli Spazi Comuni (Mensa, Spogliatoi, Aree Fumatori, Distributori di Bevande e/o Snack) vanno contingentati gli accessi, ventilati in continuo i locali, ridotti i tempi di sosta all’interno; vanno puliti giornalmente e sanificati periodicamente i locali mensa e le tastiere dei distributori di bevande e snack; gli spazi e gli spogliatoi vanno organizzati e sanificati per lasciare luoghi disponibili per il deposito degli indumenti di lavoro.

Per il paragrafo 10, “Spostamenti Interni, Riunioni, Eventi Interni e Formazione”, vanno adottate indicazioni aziendali per limitare al minimo gli spostamenti interni, mentre le riunioni in presenza non sono consentite se non per necessità ed urgenza in caso di impossibilità di collegamento a distanza e comunque con partecipazione al minimo e rispetto del distanziamento interpersonale e pulizia/aerazione dei locali; tutti gli eventi interni vanno sospesi e annullati.

Sono tutte misure di rilevante impatto dal punto di vista economico, organizzativo e della gestione di processi e persone.

c)

Una novità significativa riguarda il Paragrafo 2, “**Modalità di Ingresso in Azienda**”.

Il Protocollo ripropone una misura, il **controllo della temperatura corporea**, che la prassi aveva in qualche misura introdotto nelle scorse settimane ma si era poi ridotta anche in ragione dell’intervento del Garante della Privacy con il provvedimento di segno contrario del 2 marzo 2020.

Viene previsto che il personale, prima dell’accesso al luogo di lavoro, potrà essere sottoposto al controllo (da chi, non è specificato) e per colui al quale la misura risulterà superiore ai 37,5°, sarà interdetto l’accesso ai luoghi di lavoro, sarà isolato “momentaneamente”, fornito di mascherine; è vietato che si rechi al Pronto Soccorso, ma anche alla infermeria di sede, e dovrà contattare il proprio medico curante.

La rilevazione della temperatura non è un obbligo, ma soltanto una facoltà: sicchè non appare sindacabile la decisione del datore di lavoro che decidesse di non provvedervi. La clausola del Protocollo appare finalizzata più a dare legittimità ad una condotta che taluni avevano adottato, ma per la quale mancava un supporto normativo di liceità, piuttosto che ad introdurre un obbligo (sempre che si ritenga sufficiente un Protocollo sindacale a tali fini, ma questo è un altro discorso). Considerata la pervasività della misura, appare del resto ragionevole, in una logica di bilanciamento di interessi, una decisione di non applicare il controllo, anche perché non appare più di tanto risolutiva dal punto di vista prevenzionale. La prova, che non si possa imputare ad un datore di lavoro una negligenza omissiva per non avervi provveduto, sta da ultimo nel fatto che è una misura che nessun provvedimento del Governo ha mai introdotto in nessuna fase dell’emergenza, neanche in quella più acuta.

Vero è per contro che il datore di lavoro che vi provveda deve gestire l’adempimento con la massima attenzione ai profili di trattamento dei dati personali, sui quali lo stesso Protocollo fornisce le proprie indicazioni suggerendo di non registrare nessun dato, se non quando l’esito sia positivo con

conseguente diniego di accesso (si apre qui un complesso capitolo anche probatorio, nella prospettiva di contestazioni del lavoratore), di fornire (anche oralmente: ma poi chi lo dimostrerà?) una informativa sintetica ma mirata sul trattamento al soggetto interessato, che a questo punto sarà soltanto un soggetto con febbre, di definire le misure di sicurezza del trattamento istruendo adeguatamente gli incaricati al trattamento, e infine di assicurare riservatezza anche nell'isolamento momentaneo.

Naturalmente, se si attua questa misura occorrerà organizzare tutti i comportamenti che ne derivano in caso di superamento del limite di temperatura, predisponendo struttura e personale ad hoc.

L'altra misura conosciuta nel recente passato e che il Protocollo ripropone, seppure in via indiretta, è di richiedere al lavoratore (o all'esterno) una **dichiarazione attestante** che negli ultimi 14 giorni non ha avuto contatti con positivi o che non proviene da zone a rischio.

In realtà, l'unico obbligo previsto per il datore di lavoro è, anche in questo caso, di informare ogni persona che entra in azienda della preclusione all'accesso per chi si trova in tali condizioni: anche questo è un obbligo informativo già noto alle aziende, tanto più rilevante in quanto ad esso corrisponde l'obbligo di leale collaborazione del lavoratore, o del soggetto esterno, come lavoratori ma anche come cittadini.

L'ipotesi di richiedere specifica dichiarazione è trattato invece in una nota a piè pagina del Protocollo, introdotta da un "qualora" che, ancora una volta, sembra avere lo scopo di rendere lecita questa richiesta di dichiarazione, piuttosto che imporne al datore di lavoro l'obbligo.

Quindi, anche in questo caso il datore di lavoro sarà senz'altro ed a maggior ragione libero di non richiedere alcunchè (se lo farà, ancora una volta dovrà gestirne ogni aspetto ivi comprese le cautele nel trattamento dei dati); ma anche i limiti alla tipologia di dati che secondo il Protocollo il datore di lavoro può chiedere sono tali (ovviamente) che questo tutto appare tranne che un reale strumento di prevenzione. E questo, aldilà della difficoltà di comprendere il significato della richiesta ad un lavoratore di dichiarare di non provenire da zone a rischio epidemiologico, in un contesto come quello italiano attuale (che non ha più "zone") che non è certo più quello dei giorni in cui questa prassi era invalsa in talune zone. Non a caso, il Protocollo richiama qui l'art. 1 lettera i) del D.L. n. 6/2020, in cui il tema era "l'ingresso in Italia da zone a rischio epidemiologico".

I Dispositivi di Protezione Individuale

Come è naturale, il Paragrafo 6 dedicato ai DPI è uno dei punti centrali del Protocollo.

Esso dichiara che l'adozione dei DPI è "*fondamentale*", ma significativamente sottolinea anche che la loro adozione, "*vista l'attuale situazione di emergenza, è evidentemente legata alla disponibilità in commercio*".

Per questo motivo, si impone di utilizzare le **mascherine** "*in conformità*" alle indicazioni dell'OMS; il che significa, se ben si intende, farne un uso appropriato anche dal punto di vista tecnico-sanitario, e non invece un uso massivo ed indifferenziato: la "mascherina per tutti" sembra, secondo questa regola, non solo un obbligo che non esiste, ma anche una misura poco raccomandabile perchè riduce il numero di mascherine disponibili quando davvero necessarie (a meno che, ma in questo momento non è così, vi sia sovrabbondanza di mascherine da distribuire).

Ancora, si ammette che il datore di lavoro in caso di difficoltà di approvvigionamento utilizzi *“mascherine la cui tipologia corrisponda alle indicazioni dell’ autorità sanitaria”*: anche qui, sembra doversi intendere che siano dichiarate utilizzabili anche mascherine tecnicamente non a norma, ad esempio perché non marcate CE: ma è necessaria l’ indicazione dell’ autorità sanitaria, e quindi a queste indicazioni occorrerà rifarsi per poter utilizzare mascherine di questo tipo.

Fino a che le indicazioni non ci sono, occorre evitare l’ impiego di mascherine non conformi (sarebbe errato pensare che una “qualsiasi” mascherina va bene purché ci sia, perché comunque si alza il livello di protezione: anzi si ingenera nelle persone la errata convinzione che il dispositivo assolva alla sua funzione protettiva quando magari non è così).

Anche per il **liquido detergente** viene introdotto un “fai da te”, favorendo la preparazione di esso *“da parte dell’ azienda”* seguendo le indicazioni dell’ OMS per le quali si rimanda addirittura ad uno specifico link.

Se si afferma che le mascherine non vanno usate sempre e comunque in azienda, e che possono essere anche mascherine “non CE” ma solo se “abilitate” dall’ autorità sanitaria, rimane fermo un principio già sancito nettamente dall’ art. 1 n. 7 lettera d) del DPCM 11 marzo 2020: **la distanza interpersonale deve essere sempre di almeno un metro, e solo quando il lavoro “imponga” una distanza minore, e quando “non siano possibili altre soluzioni organizzative”**, allora *“è comunque necessario l’ uso”* non solo delle mascherine, ma di **tutti i dispositivi di protezione individuale**: *“guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, ecc.)”*.

Prima di prevedere di utilizzare i DPI, dunque, occorre compiere alcuni passaggi ben precisi, nella valutazione della postazione di lavoro, considerando non solo gli aspetti tecnici ma anche ogni possibile soluzione organizzativa: la compresenza dei lavoratori, intendendo per tale la distanza tra di essi inferiore ad un metro, deve costituire una ipotesi necessitata e non altrimenti risolvibile.

E’ il caso di osservare che il tenore letterale utilizzato è più stringente di quello dello stesso DPCM, che imponeva l’ uso di DPI laddove non fosse possibile rispettare la distanza *“come principale misura di contenimento”*.

In conclusione sul punto, la mediazione che il Protocollo ha trovato tra necessità di impiego dei DPI e difficoltà di approvvigionamento di essi sembra potersi sintetizzare in questo modo.

In uno scenario di rispetto della distanza interpersonale minima: se i DPI sono disponibili senza problemi, si potrà farne uso anche solo come misura precauzionale, però in conformità delle indicazioni dell’ OMS (quindi non a casaccio: se ce ne sono poche, meglio non farne uso dove non serve); se non sono disponibili quelle pienamente certificate, è ammissibile fare ricorso a modelli disponibili solo se consentiti dall’ autorità sanitaria; se serve liquido detergente, si può anche ricorrere al “fai da te” purché secondo la regola.

Quello della distanza interpersonale minima è lo scenario che il datore di lavoro deve puntare a raggiungere, con qualsiasi mezzo possibile ivi comprese misure organizzative.

Ma quando, e solo quando, la distanza minima non sia raggiungibile, allora non ci sono opzioni alternative, e l’ impiego dei DPI deve essere assoluto: DPI che dovranno anche in questo caso essere quelli *“conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie”*.

Ne consegue che, se la distanza interpersonale non c'è e i DPI non sono disponibili, la lavorazione non può essere eseguita e l'attività deve essere sospesa.

Prosecuzione sì, ma largo anche alle altre opzioni

Rispetto al DPCM 11 marzo 2020 che “raccomandava” la sospensione delle attività non indispensabili, il massimo utilizzo del lavoro agile, l'incentivazione delle ferie, ma senza dare indicazioni specifiche e lasciando al datore di lavoro le valutazioni del caso, il Protocollo non cambia l'impostazione di fondo, ma ne individua alcuni criteri direttivi, per così dire.

Nel Paragrafo 8, dedicato alla “Organizzazione Aziendale (Turnazione, Trasferte e Smart Work, Rimodulazione dei Livelli Produttivi)”, si legge che le imprese “*potranno*” intervenire sulla organizzazione.

Vi si legge anche che potranno farlo “*avendo a riferimento quanto previsto dai CCNL e favorendo così le intese con le rappresentanze sindacali aziendali*”.

A questo riguardo, il Paragrafo 13, “Aggiornamento del Protocollo di Regolamentazione”, prevede che venga costituito in azienda un **Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione**, con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS.

Come è normale che sia, questo è l'ambito nel quale potrà assumere massimo significato il confronto sindacale citato nella Premessa del Protocollo; e questo già influisce sul potere datoriale di organizzazione, anche solo dal punto di vista procedimentale.

Criteri di natura più sostanziali si trovano poi nel Protocollo.

Andrà esaminata la possibilità di chiudere i reparti “*diversi dalla produzione*” (cioè tutti quelli che produzione non sono: il DPCM parlava di “attività non indispensabili alla produzione”) o comunque di quelli che possono funzionare con smart work o a distanza. Ancora una volta, peraltro, la “possibilità di funzionamento del reparto” significa non già una praticabilità del lavoro agile in astratto, bensì la sua fattibilità in concreto sulla base delle oggettive condizioni aziendali esistenti (non esiste, in altre parole, un obbligo del datore di lavoro di attivare lo smart working in ogni reparto non produttivo, se non ci sono le condizioni di fatto).

Per i dipendenti dedicati alla produzione (esclusi per definizione dal lavoro agile) andrà valutata la turnazione, con due obiettivi ben indicati: diminuire al massimo i contatti, e creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili.

Viene prevista la rimodulazione dei livelli produttivi.

Vengono poi menzionati gli ammortizzatori sociali “*in via prioritaria*” e gli istituti contrattuali (par, rol, banca ore) che consentono l'astensione dal lavoro senza perdita di retribuzione.

Vanno utilizzati i periodi di ferie, specificando che si sta parlando di quelli “*arretrati e non ancora fruiti*”.

In generale, il Protocollo conferma il presupposto di fondo, e cioè che la sospensione delle attività è una opzione: ma tale rimane, e non certo un obbligo, sicuramente per i reparti produttivi ma anche per quelli, diversi, che potrebbero operare in modalità agile.

E' fin troppo ovvio osservare, peraltro, che questa parte del Protocollo è quella sulla quale maggiormente influiranno, ai fini delle scelte dell'imprenditore ed anche nella prospettiva del confronto sindacale, le misure di carattere economico disposte dal Governo.

Formazione e Sorveglianza sanitaria

Nell'ambito della sospensione di tutti gli eventi e di ogni attività di formazione, il Protocollo sancisce che il **mancato aggiornamento della formazione** professionale e/o abilitante entro i termini previsti non comporta l'impossibilità di svolgere i ruoli e le funzioni aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, cui la formazione è finalizzata: l'addetto all'emergenza potrà continuare ad intervenire, il carrellista potrà continuare a condurre il carrello.

La disposizione ha una sua logica nel contesto emergenziale, anzi è da considerare senz'altro apprezzabile, anche perché non pare davvero che ne derivi una reale diminuzione di tutela per chicchessia (tanto più quanto più il periodo di sospensione sarà breve, come tutti ci auguriamo).

Però.

Innanzitutto, viene da domandarsi se le Parti Sociali siano i soggetti legittimati a questo tipo di "legittimazione in deroga"; una disposizione simile è stata emessa ad esempio dalla Regione Veneto, ma si tratta con tutta evidenza di soggetto con ben altro ruolo e competenza istituzionale sulla materia.

Ragionando per analogia, dovremmo ritenere che ad esempio gli Ordini Professionali possano sancire la deroga all'aggiornamento della formazione per gli iscritti che ricoprono ruoli e funzioni in ambito di sicurezza e salute del lavoro.

Lascia inoltre perplessi un altro dato: ciò che secondo il Protocollo rende lecito sospendere la formazione (cioè uno dei cardini del sistema di sicurezza del lavoro) in quanto "*causa di forza maggiore*", e cioè "*l'emergenza in corso*", non rende invece lecito sospendere la **sorveglianza sanitaria**.

Anche in questo caso, che siano le Parti Sociali a decidere cosa deve o non deve fare il Medico Competente, lascia quantomeno perplessi; e infatti può dubitarsi del fatto, che i Medici Competenti siano davvero tenuti a dare seguito al Protocollo là dove prescrive perentoriamente non solo che non può esserci sospensione, ma anzi addirittura che la sorveglianza sanitaria "*deve*" proseguire.

Non appare più di tanto convincente la motivazione addotta, cioè che la sorveglianza sanitaria sia essa stessa misura di prevenzione del contagio perché il Medico Competente "*può intercettare possibili casi e sintomi*", e "*per l'informazione e formazione che il Medico Competente può fornire ai lavoratori*".

Quest'ultima potrà ben essere impartita a distanza, a tutto concedere; che poi un contatto ravvicinato tra lavoratore e Medico Competente, anziché essere considerato per quello che è, e cioè una occasione di contagio, venga considerato addirittura come un momento di rilevamento dello stesso, non sembra davvero in linea con il principio generale che vuole nella assenza di contatto tra le persone il primo e

fondamentale baluardo contro la diffusione del virus, e nella riduzione degli spostamenti del lavoratore (che invece sarà chiamato a recarsi a visita, non necessariamente in azienda) un'altra regola basilare.

Né appare possibile giustificare tale parte del Protocollo con la tutela del lavoratore, posto che la questione riguarda le visite periodiche, adempimenti di cui lo stesso Decreto 81 ammette la gestione della periodicità, e posto che proprio il lavoratore da visitare finisce per venire esposto ad un rischio aggiuntivo di contagio.

Dopodichè, la visita medica dovrà essere svolta certo non soltanto rispettando il decalogo ministeriale dettato per la popolazione (come si legge nel Protocollo), bensì con le massime cautele di natura igienico-sanitaria (limitazione degli accessi, sanificazione dell'ambiente, attrezzamento per il distanziamento delle persone, eventuali sistemi di separazione tra medico e lavoratore visitato, ecc.): tutti adempimenti che comportano per il datore di lavoro un impegno di natura organizzativa, tecnica ed anche economica, che non appaiono giustificati da un contrapposto interesse corrispondente.

Appare invece condivisibile il richiamo alla collaborazione del Medico Competente con il datore di lavoro e con il RLS (non viene citato il RSPP) *“nell'integrare e proporre tutte le misure di regolamentazione legate al COVID-19”*: anzi, viene da osservare che forse proprio l'emergenza in atto sta portando alla luce l'importanza della collaborazione tra datore di lavoro e Medico Competente, non più relegato soltanto alla funzione della “visita”; questa funzione di collaborazione alle misure probabilmente avrebbe meritato nel Protocollo una attenzione maggiore.

Conclusioni

Volendo formulare una prima valutazione del Protocollo, in attesa di sue implementazioni e della sua attuazione anche a livello aziendale, l'impressione che se ne può ricavare è che l'impostazione di fondo data dai provvedimenti del Governo non ne esca intaccata; né poteva essere diversamente.

La liceità della prosecuzione dell'esercizio delle attività produttive ne esce non solo confermata, ma anzi rafforzata dall'imprimatur, per così dire, delle organizzazioni sindacali dei lavoratori; a nessun datore di lavoro potrà dunque essere contestato alcunchè, dal punto di vista della tutela dei lavoratori dell'azienda, per il fatto di avere continuato l'attività anziché disporre la sospensione.

Questo vale per i reparti produttivi, ma anche per tutti gli altri, di cui non viene sancito un obbligo di chiusura.

Se questo è vero, va però anche sottolineato che le maglie delle regole, che consentono l'esercizio dell'attività, si vanno facendo via via sempre più strette; inoltre, le disposizioni limitative si vanno facendo più numerose, più frastagliate, e sempre più condizionate alle specifiche condizioni di ciascuna singola realtà produttiva.

Occorre che il datore di lavoro dedichi attenzione, molta attenzione, alle condizioni in cui l'attività viene fatta proseguire: questo è ciò che il Protocollo comporta.

Il datore di lavoro deve muoversi su due livelli: il primo è quello di base, delle regole uguali per tutti (e sono essenzialmente quelle legate ai profili igienico-sanitari in senso stretto); il secondo è quello delle misure organizzative (dei luoghi di lavoro, dei processi aziendali, delle singole lavorazioni)



Studio Legale Casella e Scudier
Associazione Professionale

legate alla specifica realtà aziendale, che vanno di pari passo con le scelte di fondo di natura strategica, economica, aziendale in senso lato (legate anche ai provvedimenti economici del Governo).



Studio Legale Casella e Scudier
Associazione Professionale

Via Lucatello n. 6 - 35121 Padova (PD)

Tel. 049 . 8766689 - 049 . 8766578 - Fax. 049 . 8219360

Sito Web: www.casellascudier.it - E-mail: segreteria@casellascudier.it

CS
STUDIO LEGALE