

RUBRICA INFORMATIVA GENERALE — Febbraio 2021

L'impatto del nuovo DPCM del 2 marzo 2021 sul mondo del lavoro



Oggetto: Il decreto del Presidente del Consiglio e le nuove misure di contenimento per l'emergenza Covid-19. Focus su zona bianca, limitazioni alle attività, protocolli condivisi, formazione alla sicurezza e lavoro agile.

È stato firmato e pubblicato in Gazzetta Ufficiale il nuovo decreto del Presidente del Consiglio dei ministri - **DPCM 2 marzo 2021**- che in relazione alla diffusione del virus SARS-CoV-2 detta le misure di contrasto alla pandemia e di prevenzione del contagio.

Prima di cominciare a descrivere il nuovo DPCM, che, come vedremo, norma la cosiddetta **zona bianca** – è bene partire, per così dire, dal fondo, cioè dalle Disposizioni finali (art. 57) che ci forniscono alcune informazioni molto importanti:

- le disposizioni del decreto **si applicano dalla data del 6 marzo 2021 e sono efficaci fino al 6 aprile 2021**, ad eccezione dell'articolo 7 (Zona bianca) che si applica dal giorno successivo a quello della pubblicazione del presente decreto nella Gazzetta Ufficiale (GU) della Repubblica Italiana (pubblicazione avvenuta in GU Serie Generale n.52 del 02-03-2021 - Suppl. Ordinario n. 17);
- il decreto **sostituisce il DPCM 14 gennaio 2021**.

Sempre l'articolo 57 ricorda poi che, in relazione all'emergenza COVID-19, le disposizioni di cui alle ordinanze del Ministro della salute 9 gennaio 2021 e 13 febbraio 2021 continuano ad applicarsi fino alla data del 6 aprile 2021 e che le disposizioni delle ordinanze del Ministro della salute 27 febbraio 2021 – riguardo alle ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, per le Regioni Abruzzo, Basilicata, Lombardia, Marche, Molise, Piemonte, Province autonome di Trento e Bolzano, Toscana, Sardegna, Umbria - continuano ad applicarsi fino all'adozione di nuove ordinanze.

Fornite queste informazioni di base, ci soffermiamo brevemente su alcuni aspetti del nuovo DPCM 2 marzo 2021 con particolare riferimento al mondo del lavoro:

- DPCM 2 marzo 2021: le regole della zona bianca
- DPCM 2 marzo 2021: le limitazioni alle attività lavorative
- DPCM 2 marzo 2021: protocolli, formazione e lavoro agile

ZONA BIANCA

Prima di raccontare alcune delle misure di contenimento declinate per le quattro diverse tipologie di aree (bianche, gialle, arancioni e rosse), descriviamo la nuova **zona bianca** come presentata nel Capo II (Misure di contenimento del contagio che si applicano in Zona bianca), Art. 7 (Zona bianca).

Si ricorda nell'articolo che con ordinanza del Ministro della salute sono individuate le regioni che si collocano in uno **scenario di tipo 1 e con un livello di rischio basso**, ove nel relativo territorio si manifesti una incidenza settimanale dei contagi, per tre settimane consecutive, inferiore a 50 casi ogni 100.000 abitanti, nelle quali **cessano di applicarsi le misure di cui al Capo III** (Misure di contenimento del contagio che si applicano in zona gialla) relative alla sospensione o al divieto di esercizio delle attività ivi disciplinate.

Tuttavia a tali attività si applicano comunque le misure anti contagio previste dal presente decreto, nonché dai protocolli e dalle linee guida allo stesso allegati concernenti il settore di riferimento o, in difetto, settori analoghi.

Per cui nelle zone bianche se è prevista la cessazione delle misure restrittive della zona gialla si continuano ad applicare le misure anti-contagio generali (uso di mascherine chirurgiche, distanziamento interpersonale, ...) e i vari protocolli di settore. Si indica poi che in zona bianca restano **sospesi gli eventi che implicino assembramenti in spazi chiusi o all'aperto**, comprese le **manifestazioni fieristiche e i congressi** nonché le attività che abbiano luogo in **sale da ballo e discoteche e locali assimilati**, all'aperto o al chiuso, e la partecipazione di pubblico agli eventi e alle competizioni sportive.

RUBRICA INFORMATIVA GENERALE — Febbraio 2021

LIMITAZIONI ALLE ATTIVITÀ LAVORATIVE

Veniamo ora a fare un brevissimo sunto, rimandando i dettagli a futuri approfondimenti, di alcune delle indicazioni che riguardano le attività lavorative nelle altre zone di rischio.

Riguardo al **commercio** in **zona gialla** e in **zona arancione** le **attività commerciali al dettaglio** si possono svolgere a condizione che sia assicurato, oltre alla distanza interpersonale di almeno un metro, che gli ingressi avvengano in modo dilazionato e che venga impedito di sostare all'interno dei locali più del tempo necessario all'acquisto dei beni. Tuttavia nelle **giornate festive e prefestive** sono chiusi gli esercizi commerciali presenti all'interno dei mercati e dei centri commerciali, gallerie commerciali, parchi commerciali ed altre strutture ad essi assimilabili, a eccezione delle farmacie, parafarmacie, presidi sanitari, lavanderie e tintorie, punti vendita di generi alimentari, di prodotti agricoli e florovivaistici, tabacchi, edicole e librerie.

Inoltre nella **zona rossa** sono sospese le attività commerciali al dettaglio, fatta eccezione per le attività di vendita di generi alimentari e di prima necessità individuate nell'allegato 23, sia negli esercizi di vicinato sia nelle medie e grandi strutture di vendita, anche ricompresi nei centri commerciali, purché sia consentito l'accesso alle sole predette attività e ferme restando le chiusure nei giorni festivi e prefestivi. Sono poi chiusi i mercati, salvo la vendita di soli generi alimentari, prodotti agricoli e florovivaistici.

Il nuovo Dpcm prevede poi per tutta Italia l'**asporto** fino alle 22 dalle enoteche o esercizi di commercio al dettaglio di bevande, ma rimena vietato il consumo sul posto.

Inoltre se le attività di bar, pub, ristoranti, gelaterie, pasticcerie sono consentite dalle 5 alle 18 in zona gialla, con diverse indicazioni specifiche (ad esempio sulla ristorazione con asporto), in zona arancione e rossa **bar e ristoranti**, con varie eccezioni riguardo a consegna a domicilio e asporto, sono chiusi.

Per quanto riguarda le **attività culturali** nelle **zone gialle** è confermata la possibilità per i **musei** di aprire nei giorni infrasettimanali, garantendo un afflusso controllato e da 27 marzo, sempre nelle zone gialle, è prevista l'apertura anche il sabato e nei giorni festivi. Si ricorda che sono necessarie modalità di fruizione contingentata o comunque tali da evitare assembramenti di persone e da consentire che i visitatori possano rispettare la distanza tra loro di almeno un metro.

Sempre poi dal 27 marzo nelle zone gialle è prevista la **possibilità di riaprire anche teatri e cinema**, con posti a sedere preassegnati, nel rispetto delle norme di distanziamento.

L'articolo 15 indica la capienza consentita non può essere superiore al 25 per cento di quella massima autorizzata e, comunque, il numero massimo di spettatori non può essere superiore a 400 per spettacoli *all'aperto* e a 200 per spettacoli in luoghi chiusi, per ogni singola sala.

Restano invece **chiuse palestre, piscine e impianti sciistici**.

Sono infatti (art. 17) sospese le attività di palestre, piscine, centri natatori, centri benessere, centri termali. Ferma restando la sospensione delle attività di piscine e palestre, l'attività sportiva di base e l'attività motoria in genere svolte all'aperto presso centri e circoli sportivi, pubblici e privati, sono consentite nel rispetto delle norme di distanziamento interpersonale e senza alcun assembramento. In zona rossa tutte le attività previste *dall'articolo 17*, commi 2 e 3, anche se svolte nei centri sportivi all'aperto, sono sospese. Sono altresì sospesi tutti gli eventi e le competizioni organizzati dagli enti di promozione sportiva.

Infine ricordiamo che nelle **zone rosse** sono sospese le **attività inerenti servizi alla persona**, (ad esempio parrucchieri, barbieri e centri estetici) con l'eccezione di quelle individuate nell'allegato 24 (lavanderie, pompe funebri, ...).

RUBRICA INFORMATIVA GENERALE — Febbraio 2021

PROTOCOLLI, FORMAZIONE E LAVORO AGILE

Infine ci soffermiamo su alcuni aspetti che riguardano più da vicino gli aspetti inerenti la tutela della **salute e sicurezza sul lavoro**.

Nel DPCM 2 marzo 2021 è confermata, come nei precedenti DPCM, la validità dei **protocolli condivisi anticontagio**.

L'articolo 4 recante **Misure di contenimento del contagio per lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive industriali e commerciali** indica che sull'intero territorio nazionale tutte le attività produttive industriali e commerciali rispettano i contenuti del protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 24 aprile 2020 fra il Governo e le parti sociali di cui all'allegato 12, nonché, per i rispettivi ambiti di competenza, il protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 nei cantieri, sottoscritto il 24 aprile 2020 fra il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e le parti sociali, di cui all'allegato 13, e il protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 nel settore del trasporto e della logistica sottoscritto il 20 marzo 2020, di cui all'allegato 14.

Non ci sono cambiamenti poi anche in materia di **formazione alla sicurezza**.

Con riferimento all'articolo 25, comma 7 del DPCM, si conferma la **possibilità di svolgere in presenza i corsi di formazione in materia di salute e sicurezza**.

In particolare il comma 7 indica che sono altresì consentiti gli esami di qualifica dei percorsi di le FP, nonché la formazione in azienda esclusivamente per i dipendenti *dell'azienda* stessa, secondo le disposizioni emanate dalle singole regioni, i corsi di formazione da effettuarsi in materia di protezione civile, salute e sicurezza, i corsi di formazione individuali e quelli che necessitano di attività di laboratorio, nonché l'attività formativa in presenza, ove necessario, nell'ambito di tirocini, stage e attività di laboratorio, a condizione che siano rispettate le misure di cui al «Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione» pubblicato dall'INAIL.

Ricordiamo, infine, l'articolo 6 recante **Misure relative allo svolgimento della prestazione lavorativa nei luoghi di lavoro pubblici e privati sull'intero territorio nazionale** in cui si indica che nel predisporre, anche attraverso l'adozione di appositi protocolli, le misure necessarie a garantire la progressiva riapertura di tutti gli **uffici pubblici** e il rientro in sicurezza dei propri dipendenti con le modalità di cui all'articolo 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, le pubbliche amministrazioni assicurano il rispetto delle prescrizioni vigenti in materia di tutela della salute adottate dalle competenti autorità. E tali **pubbliche amministrazioni** assicurano le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato con le modalità stabilite da uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione, garantendo almeno la percentuale di cui all'articolo 263, comma 1, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

Infine – continua l'articolo 6, comma 5 – è fortemente raccomandato l'utilizzo della modalità di lavoro agile da parte de **datori di lavoro privati**, ai sensi dell'articolo 90 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, nonché di quanto previsto dai protocolli di cui agli allegati 12 e 13 al presente decreto (i protocolli condivisi).

RUBRICA INFORMATIVA GENERALE — Febbraio 2021

Prevenire violenza e molestie nei luoghi di lavoro

Oggetto: Guida del CUG dell'Inail che fornisce consigli pratici per riconoscere ed evitare comportamenti scorretti negli ambienti professionali e tra le mura domestiche, durante le attività svolte in smart working

Come riconoscere e prevenire le molestie psicologiche o a sfondo sessuale negli ambienti di lavoro e a chi rivolgersi in caso di bisogno? Le risposte a queste domande sono contenute nel vademecum elaborato dal Comitato unico di garanzia dell'Inail, pubblicato sul sito dell'Istituto in occasione della Giornata internazionale della donna. Il testo si apre con un'analisi dettagliata delle norme europee e nazionali sulla materia, e si pone l'obiettivo di sensibilizzare tutti i lavoratori per contribuire a garantire ambienti di lavoro sani, privi di fattori di discriminazione e di qualsiasi forma di violenza, fisica o psicologica. La pandemia da Covid-19 ha imposto a molte persone, circa il 90% dei dipendenti delle amministrazioni centrali e oltre il 70% di quelli delle Regioni, di lavorare da casa. Questa condizione ha fatto aumentare il rischio di violenza di genere tra le mura domestiche, che si somma al rischio di molestia psicologica sul lavoro durante i periodi di lockdown.

Dove finisce il complimento e inizia la molestia sessuale

Mentre alcuni gesti sono considerati sempre inaccettabili, altri comportamenti possono non essere ritenuti inappropriati, soprattutto nei luoghi di lavoro dove ci sono differenze culturali, sociali o di provenienza significative o c'è un alto turnover, che comporta scarsa conoscenza a livello personale. L'obiettivo è quindi quello di creare una cultura del lavoro in cui tutti si sentano ascoltati e rispettati. Nel capitolo dedicato a come riconoscere situazioni di violenza, vengono elencati tutti i comportamenti scorretti che possono essere considerati molestie a sfondo sessuale. Tra questi i contatti fisici fastidiosi e indesiderati, gli apprezzamenti sgraditi, verbali o non verbali, i commenti inappropriati con riferimenti alla sessualità della persona, gli scherzi a sfondo sessuale, le domande invadenti su relazioni personali o l'invio di immagini o email inappropriate.

QUANDO SI VERIFICA UNA MOLESTIA PSICOLOGICA

La molestia psicologica non deve essere mai tollerata e deve essere distinta dai problemi relazionali o dai conflitti personali tra due persone. I conflitti si verificano in ogni luogo di lavoro e possono risultare anche costruttivi, entro un certo limite. Si tratta, invece, di molestia psicologica quando un collega o un gruppo di colleghi tengono in modo continuato un comportamento scorretto nei confronti di un altro lavoratore, di un gruppo di colleghi, di un superiore o di un sottoposto individuati come vittime, che vengono umiliati, offesi o minacciati. Tra i comportamenti scorretti, le offese, le critiche continue, l'esclusione da eventi sociali o coffee break o l'assegnazione di una mole di lavoro eccessiva.

COSA PUÒ FARE IL DATORE DI LAVORO PER PREVENIRE MOLESTIE O VIOLENZE

Il datore di lavoro, oltre ad attuare le misure previste dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i. in merito alla valutazione di tutti i rischi, compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato, può contribuire alla prevenzione di situazioni di violenza in vari modi. Innanzitutto con la formazione e l'informazione su temi come la legalità, la trasparenza, la correttezza, la dignità e il rispetto nei rapporti interpersonali, ma anche creando una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco, dando il buon esempio e affrontando precocemente i conflitti tra i lavoratori. Vanno, inoltre, debitamente considerati gli elementi legati all'equilibrio tra la vita privata e il lavoro, agli orari, alle possibilità di carriera, a eventuali episodi di molestie e violenze e a fenomeni di discriminazione.

RUBRICA INFORMATIVA GENERALE — Febbraio 2021

COSA FARE E A CHI RIVOLGERSI

Se nei casi di violenza fisica i fatti sono facili da accertare, è più difficile prevedere come la potenziale vittima reagirà ad atti reiterati di molestia o violenza psicologica, peraltro più difficili da riconoscere anche da parte di eventuali testimoni. Molte vittime scelgono di non parlare delle esperienze di molestie ricevute, per vergogna o per paura del giudizio altrui. Le figure di riferimento alle quali è possibile rivolgersi sono: il consigliere di fiducia, il dirigente, il medico competente, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la Rsu e la Rsa, e il numero verde antiviolenza e stalking 1522.

