

NORMATIVA

TES
IND

CORONAVIRUS

2 novembre 2020

Formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e tutela della salute e sicurezza e attività sindacale: note di chiarimento di Confindustria

In breve

Confindustria ha redatto due note nelle quali vengono approfonditi rispettivamente i temi della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e della tutela della salute e sicurezza in relazione all'attività sindacale.

TES/IND 298/20

Precedenti comunicazioni sul coronavirus

Tutte le comunicazioni inviate alle imprese associate sono consultabili anche nell'area dedicata "In Evidenza – CORONAVIRUS – Circolari" del [Portale dei Servizi](#).

Formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Con riferimento all'art. 1, c. 9, lett. s) del DPCM 24 ottobre 2020⁽¹⁾, Confindustria ha redatto una nota sullo **svolgimento della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro nell'attuale contesto epidemiologico**; si rimanda alla lettura del documento (in allegato) per maggiori informazioni.

Dal momento che stanno giungendo in Federchimica numerosi quesiti circa la possibilità di continuare, alla luce degli ultimi Decreti, la **formazione professionale** in particolare per quanto riguarda il **settore cosmetico**, si ritiene opportuno precisare che anche nell'ultimo DPCM non vi è un espresso divieto di svolgimento; si sottolinea comunque che questa formazione deve chiaramente essere definibile come tale e non deve rientrare invece nel campo di definizione di congressi e convegni, esplicitamente vietati dal Decreto.

Ciononostante, è ragionevole considerare che le indicazioni fornite da Confindustria sulla formazione in materia di salute e sicurezza siano applicabili anche nel caso della formazione professionale. Ovvero è comunque necessario valutare una possibile riprogrammazione della formazione e, qualora ciò non fosse ritenuto applicabile, è fondamentale mettere in atto tutte le misure di cui all'Allegato 9 del più recente DPCM.



Tutela della salute e sicurezza e attività sindacale

Confindustria ha predisposto una nota (in allegato) nella quale, alla luce dell'attuale contesto

epidemiologico e normativo, fornisce indicazioni in merito all'**opportunità o meno di svolgere in presenza** attività sindacali in azienda, con particolare riferimento alle **assemblee sindacali**, che costituiscono indubbiamente un'ipotesi di "riunione". Pertanto, stante il fatto che l'ultimo DPCM invita a limitare al massimo le riunioni nelle imprese private, qualora si decida di procedere comunque allo svolgimento di assemblee sindacali in presenza, è fondamentale mettere in atto tutte le misure delineate dal Protocollo aziendale, ad integrazione di cui Confindustria fornisce nella nota alcune indicazioni pratiche per lo svolgimento di tali assemblee.

In relazione al contemperamento e gestione dei diritti sindacali con le necessarie misure di prevenzione previste da norme di legge e protocolli aziendali, si segnala di essere a conoscenza del fatto che **le Segreterie nazionali FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL hanno recentemente disposto la sospensione delle attività sindacali**, incluse quindi le assemblee, **in presenza**. Tale disposizione era stata presa immediatamente dopo la pubblicazione del DPCM 18 ottobre, in attesa delle decisioni che sarebbero state assunte con i successivi DPCM, i quali – come noto – hanno confermato e inasprito le limitazioni relative alle misure di contenimento della diffusione del virus.

Allegati

	La formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro
	Tutela della salute e sicurezza e attività sindacale

Note

- (1) *Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 24 ottobre 2020, Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19», e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19»*

La formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

2 novembre 2020

La formazione è uno degli interventi maggiormente rilevanti nell'ambito del rapporto di lavoro. Tuttavia, la tutela della salute e della sicurezza non può non prevalere su attività che possono essere anche rinviate o svolte in modalità sicure. Con il presente documento – fondato sulle considerazioni del Ministero del lavoro e del Comitato tecnico scientifico - si intende dunque evidenziare in che misura e modalità la situazione attuale incida sul tema della formazione per giungere alla conclusione che, alla luce della situazione attuale, laddove non sia possibile rinviarne lo svolgimento, essa va svolta a distanza con “videoconferenza in modalità sincrona” e, solamente laddove non sia rinviabile o non sia possibile svolgerla a distanza (quindi in via assolutamente residuale), ne è possibile lo svolgimento in presenza, nel rispetto delle misure di sicurezza.

Premessa

Il recente DPCM del 24 ottobre 2020 ha ulteriormente ridotto le occasioni di assembramento, sia nella vita pubblica che in quella privata (sia con divieti che con raccomandazioni).

La previsione della sospensione di convegni, congressi è stata estesa agli “altri eventi” (art. 1, comma 2, lett. o), a dimostrazione che va evitata ogni occasione di assembramento.

La circolare del Ministero dell'interno del 27 ottobre evidenzia che “*alla dizione "altri eventi" sono evidentemente riconducibili una pluralità di occasioni e circostanze, che presentino caratteristiche e modalità di svolgimento tali da determinare situazioni suscettibili di favorire la diffusione del contagio (si pensi, solo a titolo esemplificativo, alle conferenze, alle presentazioni di prodotti editoriali o commerciali, ecc.)*”.

È stato “*fortemente raccomandato lo svolgimento delle riunioni private in modalità a distanza*” (lett. o), così sollecitando l'adozione di comportamenti ispirati alla massima prudenza e al senso di responsabilità dei singoli.

Nelle istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado, viene incrementata didattica a distanza (lett. s), allo scopo di ridurre le occasioni di contatto.

D'altra parte, lo svolgimento – in via generale - della formazione è alcune volte espressamente consentito (come nelle ipotesi previste dalla lettera s) e dall'allegato 9 al DPCM, con le modalità ivi previste.

Per quanto riguarda la formazione in materia di salute e sicurezza, continua a restare sostanzialmente inconfidente il rinvio al documento tecnico elaborato ad aprile 2020 dall'Inail, posto che esso non regola l'attività di formazione. Vanno, invece, richiamate le modalità indicate nel punto dedicato alla formazione professionale presente nell'allegato 9 al DPCM, contenente le linee guida delle regioni.

Considerazioni

Le indicazioni che precedono evidenziano come lo svolgimento dell'attività di formazione, in generale, sia consentita, preferendo la didattica a distanza e la formazione in modalità di videoconferenza sincrona.

La formazione in presenza resta residuale e solamente laddove non sia possibile, per il tipo di formazione da erogare (corsi e prove pratiche), lo svolgimento a distanza.

Dopo l'ultimo DPCM, si ritiene opportuno aggiungere, come ulteriore considerazione, la prioritaria valutazione della possibilità di rinviare l'esecuzione del corso di formazione. Infatti, la recrudescenza del contagio impone di evitare ogni evento di contatto, e la stessa circolare del Ministero dell'interno richiama, tra gli eventi che non è possibile realizzare, le conferenze.

Per cui, *almeno per il periodo di vigenza dell'attuale DPCM e salvo interventi maggiormente restrittivi*, si ritiene potersi consigliare una valutazione progressiva che si snodi lungo le seguenti considerazioni:

- *prioritaria possibilità di riprogrammare la formazione ad un periodo successivo*
- *laddove questo non sia possibile, prevederne lo svolgimento con la modalità della videoconferenza sincrona*
- *in caso di risposta ulteriormente negativa (ad esempio, prove pratiche su attrezzature di recente introduzione, non rinviabili per motivi di sicurezza e non svolgibili a distanza), svolgimento in presenza nel rispetto delle regole di sicurezza*

Il Ministero del lavoro, nelle FAQ sopra ricordate, ha evidenziato, ad esempio, che “*per quanto riguarda la formazione da svolgere ex novo (ad esempio in caso di assunzione di nuovo personale, o nel caso di cambio di mansione, ovvero ancora nel caso dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro), si ritiene che la stessa non possa essere posticipata, ferma restando la possibilità di svolgere la formazione in videoconferenza se ne ricorrono i presupposti*” e, ancora, che “*si ritiene possibile erogare formazione in presenza, inclusa la parte pratica dei corsi, se le condizioni logistiche ed organizzative adottate dal soggetto responsabile delle attività formative siano in grado di assicurare il pieno rispetto di tutte le misure di prevenzione e contenimento del contagio individuate per la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19*”.

Resta evidente che *ogni decisione* (soprattutto l'individuazione del luogo nel quale svolgere la eventuale formazione in presenza) *non può che dipendere dal datore di lavoro*, che – ricordiamo – resta sempre e comunque l'ultimo responsabile della sicurezza dei lavoratori.

È, quindi, possibile supporre e consigliare che le imprese svolgano prioritariamente formazione a distanza (laddove essa non sia rinviabile) e gli enti di formazione (laddove la decisione del datore di lavoro sia nel senso di ritenere non rinviabile e necessaria la formazione in presenza) presso le proprie sedi, a condizione che dispongano, secondo le linee guida delle Regioni, di organizzazione e spazi adeguati.

Le indicazioni del Ministero del lavoro

Su esplicita sollecitazione di Confindustria, il Ministero del lavoro ha emanato una serie di FAQ, presenti nel [sito istituzionale](#).

È opportuno richiamare le indicazioni del Ministero, integrate anche da una specifica presa di posizione del Comitato tecnico scientifico.

La formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro riveste carattere di particolare importanza, anche in relazione a specifici obblighi previsti dalla normativa di settore.

Pertanto, con la ripresa delle attività produttive, *nei casi in cui non vi siano oggettivamente le condizioni per attivare modalità in videoconferenza sincrona* per svolgere la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ovvero quando sia necessario svolgere *sessioni obbligatorie pratiche* dei corsi di formazione, *è possibile svolgere attività*

formativa in presenza, a condizione che siano adottate idonee misure di contenimento del rischio di contagio, quali ad esempio:

- utilizzo di locali dotati di adeguata areazione;
- distanziamento fisico di almeno 1 metro;
- utilizzo della mascherina chirurgica;
- accessibilità all'igiene frequente delle mani;
- garanzia dell'igiene delle superfici; in particolare in presenza di utilizzo di macchine o attrezzature di lavoro, adeguata igienizzazione e disinfezione tra un utilizzo e l'altro secondo le specifiche indicazioni emanate dall'Istituto Superiore di Sanità.

Tali indicazioni trovano altresì applicazione per la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza rivolta alle figure della prevenzione. Anche in tali casi *rimane da preferire, in questa fase, la modalità a distanza di "videoconferenza in modalità sincrona"* anziché la formazione "in presenza", fatta eccezione per i moduli formativi che espressamente prevedono l'addestramento pratico, come per gli addetti al primo soccorso in azienda.

Anche in questi casi, che richiedono lo svolgimento di attività formative "in presenza", sarà necessario il pieno rispetto di tutte le misure di contenimento del rischio indicate in precedenza.

Tali indicazioni sono state confermate dal Comitato Tecnico Scientifico operante presso il Dipartimento della Protezione Civile, che - nella riunione del 28 maggio 2020 - si è espresso su uno specifico quesito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con il [parere allegato](#).

Alcune disposizioni regionali

Sui territori, alcune Regioni hanno specificato le misure nazionali in tema di formazione professionale, peraltro confermando sempre ed espressamente l'assoluta preferenza per la formazione a distanza.

La Regione Lombardia ha emanato l'ordinanza n. 624 del 27 ottobre, dove, al punto 6, evidenzia chiaramente la preferenza per le attività a distanza e la residualità delle ipotesi di formazione in presenza

Il decreto n. 205 del 26 ottobre 2020 della Regione Emilia-Romagna conferma la linea estremamente cautelativa con riferimento a tutte le attività di formazione, e fa espressamente salva la formazione in materia di salute e sicurezza, ricordando espressamente che *“sono sospesi i convegni, i congressi e gli altri eventi – quali ad esempio seminari, workshop ... - ad eccezione di quelli che si svolgono con modalità a distanza.”*

Nell'ordinanza del Presidente della Giunta Regionale n. 145 del 26 ottobre 2020, la Regione Veneto richiama l'esigenza, anche per la formazione professionale, di *“adottare la didattica digitale integrata complementare alla didattica in presenza per gli studenti di tutti gli indirizzi di studio”* e di *“riservare la quota parte di didattica in presenza alle attività laboratoriali che risultano difficilmente compatibili con la didattica digitale integrata complementare”*.

La Regione Toscana, nell'ordinanza n. 99 del 28 ottobre 2020, prevede che *“le attività teoriche dei percorsi di formazione professionale si svolgano, ove possibile, con modalità di erogazione a distanza in base alle disposizioni definite dalla Direzione Istruzione e formazione, e che le attività pratiche, laboratoriali e gli stage possano realizzarsi in presenza, ove necessario modulando la gestione degli orari di ingresso e di uscita degli allievi”*.

Tutela della salute e sicurezza e attività sindacale

2 novembre 2020

Il contemperamento tra la tutela della salute e sicurezza e l'attività sindacale merita una particolare attenzione. Con la circolare si intende quindi delineare le valutazioni che possono consentire di svolgere in sicurezza, in particolare, le assemblee, che sono espressione dell'esercizio dei diritti sindacali, nella evidente consapevolezza che anche le attività tutelate dal diritto sindacale non possano non mutuare le stesse logiche di cautela dovute alla epidemia e contenute nel Protocollo del 14 marzo 2020.

Premessa

Appare opportuno ricordare le limitazioni in tema di riunioni disposte dalle disposizioni vigenti.

Il recente DPCM del 24 ottobre 2020, ha esteso la sospensione, prima prevista per i convegni e i congressi, ad "altri eventi" (art. 1, comma 2, lett. o). La circolare del Ministero dell'interno del 27 ottobre ha evidenziato che "alla dizione "altri eventi" sono evidentemente riconducibili una pluralità di occasioni e circostanze, che presentino caratteristiche e modalità di svolgimento tali da determinare situazioni suscettibili di favorire la diffusione del contagio" (ad esempio, le conferenze).

Quanto alle riunioni private, il DPCM ne raccomanda fortemente lo svolgimento a distanza, misura che intende "sollecitare l'adozione di comportamenti ispirati alla massima prudenza e al senso di responsabilità dei singoli".

Il Protocollo del 14 marzo 2020, al punto 10, dispone che "non sono consentite le riunioni in presenza. Laddove le stesse fossero connotate dal carattere della necessità e urgenza, nell'impossibilità di collegamento a distanza, dovrà essere ridotta al minimo la partecipazione necessaria e, comunque, dovranno essere garantiti il distanziamento interpersonale e un'adeguata pulizia/areazione dei locali".

Per quanto riguarda gli spazi comuni (eventualmente utilizzati per lo svolgimento dell'assemblea sindacale), lo stesso protocollo prevede che "l'accesso agli spazi comuni, comprese le mense aziendali, le aree fumatori e gli spogliatoi è contingentato, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di 1 metro tra le persone che li occupano."

Le attuali esperienze relative allo svolgimento delle assemblee sindacali vedono il ricorso a strumenti telematici (nel mondo della scuola) ovvero l'utilizzo di spazi esterni rispetto alle aziende (es. Protocollo tra Federmeccanica, Assisital e CGIL, CISL e UIL).

In secondo luogo, vanno rammentate le indicazioni in merito alle condizioni di potenziale contagio.

Sono considerati "contatti stretti" – con conseguente messa in quarantena (Rapporto ISS n. 53 del 2020):

- una persona che ha avuto un contatto fisico diretto con un caso di COVID-19 (es. la stretta di mano)
- una persona che ha avuto un contatto diretto non protetto con le secrezioni di un caso di COVID-19 (es. toccare a mani nude fazzoletti di carta usati)

- una persona che ha avuto un contatto diretto (faccia a faccia) con un caso di COVID-19, a distanza minore di 2 metri e di durata maggiore a 15 minuti
- una persona che si è trovata in un ambiente chiuso (es. aula, sala riunioni, sala d'attesa dell'ospedale) con un caso di COVID-19, in assenza di DPI idonei”

Sul versante delle responsabilità, poi, si ricorda che solamente il rispetto del Protocollo costituisce piena attuazione degli obblighi di sicurezza riferibili all'art. 2087 del Codice civile (art. 29bis l. n. 40/2020).

Lo stesso Protocollo prevede che “la mancata attuazione del Protocollo che non assicuri adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza”.

Il DL 19/2020 prevede (art. 4) che “il mancato rispetto delle misure di contenimento di cui all'articolo 1, comma 2, individuate e applicate con i provvedimenti adottati ai sensi dell'articolo 2, commi 1 e 2, ovvero dell'articolo 3, è punito con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 400 a euro 1.000”, con possibilità di sospensione dell'attività aziendale.

Sul versante assicurativo (art. 42 del DL n. 18/2020), il legislatore ha considerato l'infezione da coronavirus in occasione di lavoro come infortunio sul lavoro.

Obblighi e responsabilità presuppongono, in via generale, il potere/dovere di gestire e controllare il rischio.

Considerazioni

Lo Statuto dei lavoratori riconosce il diritto allo svolgimento delle assemblee (art. 20) in orario di lavoro o meno e sancisce l'obbligo, per il datore di lavoro e nelle ipotesi previste dalla norma, di mettere a disposizione dei locali aziendali (o nelle immediate vicinanze) (art. 27).

L'assemblea sindacale costituisce indubbiamente una ipotesi di riunione (l'art 20 inizia dicendo testualmente: “I lavoratori hanno diritto di riunirsi,...”) per la quale non possono non valere tutte le disposizioni cautelari, in particolare quelle previste dalle fonti normative o da quelle ad esse equiparate (come è il Protocollo).

Va evidenziato che il contemperamento tra diritti sindacali e tutela della salute va letto alla luce dell'ulteriore principio della responsabilità penale del datore di lavoro ed alla sua progressiva estensione quale garante della sicurezza dei lavoratori.

Ciò accade laddove le riunioni si svolgano all'interno del luogo di lavoro ed in orario di lavoro. Diversamente, nelle ipotesi di assemblee convocate al di fuori dei locali aziendali e dell'orario di lavoro, appare difficile configurare obblighi e responsabilità in tema di sicurezza da parte del datore di lavoro.

Limitandoci alla prima ipotesi, dunque, si ribadisce che l'elemento centrale della responsabilità del datore di lavoro è il potere/dovere di vigilanza sul corretto adempimento delle misure di sicurezza e che nello svolgimento dell'assemblea tale potere viene meno.

Tale aspetto incide necessariamente sulla limitazione della responsabilità del datore di lavoro relativamente al frangente temporale e spaziale nel quale si svolge l'assemblea.

All'Azienda non competono, infatti, né le modalità organizzative e di svolgimento delle assemblee sindacali né la verifica della loro puntuale applicazione.

Anche durante l'assemblea occorrerà in ogni caso rispettare i principi contenuti nel Protocollo del 14 marzo 2020.

È quindi opportuno delineare alcune raccomandazioni volte a orientare i comportamenti dei soggetti interessati per l'esercizio responsabile e in sicurezza dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro, nel rispetto delle previsioni normative.

Va poi ricordato che delle riunioni deve essere data comunicazione al datore di lavoro: questo fa sì che anche per le riunioni da svolgersi all'esterno del luogo di lavoro e al di fuori dell'orario di lavoro, il datore di lavoro nutra la legittima aspettativa che siano rispettate le regole del Protocollo del 14 marzo 2020.

L'obiettivo di tali raccomandazioni, dunque, è quello di garantire l'esercizio di un fondamentale diritto di riunione dei lavoratori ma ciò in modo che l'esercizio di tale diritto non comporti responsabilità, anche di carattere penale, in capo al datore di lavoro.

Principali misure di sicurezza

Va innanzitutto rammentato che, tra gli obiettivi di sicurezza presenti nel Protocollo, è particolarmente rilevante quello di “diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili” al fine di supportare l'Autorità sanitaria nell'attività di tracciamento degli eventuali contagi.

È quindi assolutamente indispensabile che gli organizzatori tengano un elenco dei lavoratori che hanno partecipato alle singole riunioni, con la relativa data, in modo da poter collaborare, eventualmente, alla ricostruzione della linea del contagio che si dovesse manifestare.

Gli elementi che gli organizzatori dovranno tenere presenti, perché incidono direttamente sulla sicurezza nello svolgimento di una assemblea sono, principalmente:

- la valutazione iniziale in ordine alla possibilità di rinviare la riunione e, in caso motivatamente negativo, di svolgerla nella modalità di videoconferenza
- soprattutto nel caso di svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di smart work, privilegiare la conservazione di tale modalità anche per la partecipazione all'assemblea
- in caso ulteriormente negativo, l'identificazione del luogo nel quale effettuare la riunione (dimensione e areazione in proporzione al numero di persone che ivi si radunano etc.), ricordando che anche in caso di riunioni all'aperto, occorrono distanziamento, uso continuo di mascherine e igienizzazione delle mani
- la presenza di condizioni per lo svolgimento in modalità statica (sedie) e con garanzia del distanziamento continuo (attraverso la collocazione distanziata delle sedute e l'adozione di dispositivi di amplificazione acustica)
- la garanzia del rispetto continuo delle misure di sicurezza per tutta la durata della riunione. Tra queste:

o l'individuazione dei soggetti organizzatori/promotori cui viene affidata la gestione dell'evento sul piano della sicurezza

o il contingentamento e l'organizzazione della partecipazione (nell'ottica di ridurre il più possibile il numero di partecipanti in una riunione, anche mediante il ricorso allo strumento della videoconferenza)

o la gestione delle procedure di ingresso ed uscita (dalla igienizzazione delle mani alla misurazione della temperatura alla informativa sui comportamenti da tenere alla manifestazione dell'impegno ma rispettare tutte le misure di sicurezza)

o la verifica e la preclusione dell'accesso agli stessi soggetti che non possono fare accesso in azienda ai sensi del Protocollo del 14 marzo 2020

o la garanzia della condizione di partecipazione continuamente statica

o il rispetto continuo e rigoroso del distanziamento interpersonale di almeno un metro

o il rispetto dell'uso continuo della mascherina (trattandosi di uno spazio comune), evitando di utilizzare la stessa che si è portata dall'esterno

o il rispetto delle condizioni microclimatiche (ad es., frequente areazione dei locali)

o il rispetto delle condizioni igieniche relativamente ai singoli partecipanti ed all'ambiente nel quale si svolge la riunione (soprattutto nel caso di svolgimento dell'assemblea per gruppi di lavoratori nell'ambito della stessa o di più giornate)

o la riduzione (ricorrendo alle modalità informatiche) della distribuzione e scambio di documentazione o la gestione di altri oggetti che possono favorire la trasmissione del virus (ivi compresi gli abiti o i soprabiti, che andranno conservati separatamente evitandone il contatto)

o la riduzione al tempo strettamente indispensabile della durata della riunione e di compresenza dei partecipanti in luogo chiuso

o l'immediata segnalazione al datore di lavoro di qualsiasi evento che possa ricondurre alla presenza di sintomatologie caratteristiche del contagio da Covid19 e l'adozione delle misure di emergenza previste nel protocollo

- la previsione che ogni responsabilità esclusiva sull'intero evento e sul rispetto delle misure di sicurezza compete agli organizzatori e promotori ed a ciascuno dei singoli partecipanti.

Del rispetto di tali elementi essenziali per lo svolgimento in sicurezza dell'assemblea, gli organizzatori dovranno dar conto nella comunicazione da inviare al datore di lavoro.

Conclusioni

Il frangente critico nel quale si collocano le riflessioni che precedono intende evidentemente supportare l'efficacia delle misure di sicurezza anche negli ambiti temporali e spaziali nei quali il datore di lavoro non può (né direttamente né indirettamente) intervenire in ottemperanza al proprio fondamentale dovere di vigilanza.

È, invece, evidente che viene valorizzata la responsabilizzazione dei comportamenti individuali e collettivi che, individuati nelle norme e nel Protocollo del 14 marzo 2020, possono contribuire ad evitare la diffusione del contagio tra i lavoratori, contribuendo anche allo sforzo collettivo nella lotta alla pandemia in ambito familiare e sociale.