

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto Fabbrica dei talenti
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 4 maggio 2020, n. 18

Il 28 aprile scorso, in occasione della Giornata mondiale sulla salute e sicurezza sul lavoro, l'ILO ha organizzato un webinar dal titolo “Stop the pandemic: Safety and health at work can save lives” che ha visto la partecipazione dei principali esperti internazionali della materia. L'obiettivo del webinar, infatti, è stato quello di stimolare il confronto e il dialogo sulla necessità di garantire la salute e la sicurezza sul lavoro, non solo per proteggere la vita dei lavoratori, ma anche per garantire la continuità aziendale. Data l'emergenza mondiale da COVID-19 e l'impatto che questo ha sul mondo del lavoro, l'attenzione si è concentrata in particolare su come affrontare le malattie infettive sul lavoro prendendo le mosse della grande sfida che governi, imprese, lavoratori e parti sociali sono chiamati attualmente ad affrontare per combattere la pandemia in corso.

A tal proposito, dato il particolare rilievo assunto dal tema a fronte della progressiva ripresa delle attività lavorative e la necessità di garantire misure minime di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, l'ILO ha promosso un'azione di sensibilizzazione sull'adozione - nel breve e lungo periodo - di prassi sicure da adottare nei luoghi di lavoro nonché sul ruolo che svolgono i servizi preposti al mantenimento della salute e sicurezza sul lavoro, approfondendo altresì l'impatto che tale situazione può avere sulla salute mentale dei lavoratori chiamati a prestare l'attività lavorativa in diversi contesti. Tale crisi, infatti, inciderà anche sulle condizioni di lavoro, sui salari e sull'accesso alla protezione sociale, con **effetti particolarmente negativi su gruppi specifici di lavoratori più vulnerabili.** Tali condizioni, a ben vedere, possono comportare il peggioramento delle disuguaglianze che colpiscono principalmente alcune categorie di lavoratori come, ad esempio, coloro che sono affetti da patologie e malattie croniche, popolazione lavorativa più anziana, coloro che sono privi di tutele tipiche dei lavoratori subordinati, lavoratori migranti.

Come ricordato anche nel Report *In the face of a pandemic: Ensuring Safety and Health at Work* che l'ILO ha predisposto in occasione del 28 aprile 2020, di particolare importanza per contrastare la diffusione del Covid-19 sembra essere l'azione diretta al monitoraggio continuo delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori nonché un'adeguata valutazione del rischio per garantire che le misure di controllo relative al rischio di contagio siano adattate ai processi in evoluzione specifici, alle condizioni di lavoro e alle caratteristiche della forza lavoro durante il periodo critico di contagio e in seguito, in modo che si possano prevenire ricorrenze. A tal proposito, **richiamando la Convenzione ILO n. 155 e le relative Raccomandazioni, viene ribadito che molte delle disposizioni ivi presenti offrono misure di prevenzione e protezione per mitigare gli effetti negativi sulla sicurezza e sulla salute delle pandemie, come quelle da COVID-19 nel mondo del lavoro attuale.** Tra queste si ricorda che i datori di lavoro sono tenuti a garantire – per quanto ragionevolmente possibile – che i luoghi di lavoro, i macchinari, le attrezzature e i processi sotto il loro controllo siano sicuri e senza rischi per la salute e che le sostanze e gli agenti chimici, fisici e biologici sotto il loro controllo siano privi di rischi per la salute. A tal proposito, i datori di lavoro dovrebbero essere tenuti a fornire, ove necessario, indumenti protettivi e dispositivi di protezione adeguati per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, il rischio di incidenti o di effetti negativi sulla salute (C. 155, art. 16). Tali indumenti e attrezzature protettivi devono essere forniti, senza alcun costo per il lavoratore (R. 164, Par. 10 (e)). È inoltre necessario prevedere misure atte a fronteggiare le emergenze e gli infortuni, compresi adeguati kit di pronto soccorso (C. 155, art. 18). I datori di lavoro dovrebbero inoltre assicurare che i lavoratori e i loro rappresentanti siano consultati, informati e formati sui profili di salute e sicurezza inerenti alla loro attività lavorativa (C. 155, art. 19). Viene poi ricordato che i lavoratori hanno anche il diritto di allontanarsi da una situazione lavorativa per la quale hanno ragionevoli giustificazioni a ritenere che rappresenti un pericolo imminente e grave per la loro vita o salute, senza conseguenze indebite (C. 155, art.13) fino a quando il datore di lavoro non ripristina le condizioni di sicurezza e salubrità (C. 155, art. 19 (f)). Tuttavia, si sottolinea anche che i lavoratori e i loro rappresentanti dovrebbero cooperare con il datore di lavoro nel campo della salute e sicurezza sul lavoro (C. 155, art. 19). Ciò dovrebbe includere, pertanto: prendersi cura della propria salute e sicurezza nonché di quella di altre persone che potrebbero avere conseguenza a causa delle loro azioni o omissioni sul lavoro; rispettare le istruzioni fornite per la propria salute e sicurezza e quelle degli altri; utilizzare correttamente i dispositivi di sicurezza e i dispositivi di protezione e non renderli inutilizzabili; riferire immediatamente al proprio supervisore immediato ogni situazione in cui abbiano motivo di ritenere che possa presentare un pericolo e che non possono correggere da soli (R. 164, Par.16).

Un piano di continuità operativa, infatti, se sviluppato con la piena partecipazione dei lavoratori, potrebbe aiutare a identificare i rischi che potrebbero interessare una specifica realtà organizzativa (nonché i loro appaltatori e fornitori), anche in una fase emergenziale come quella attuale, ed escogitare strategie per ridurre l'impatto. A tal proposito merita segnalare la necessità di includervi le misure per fronteggiare le possibili conseguenze sulla salute mentale e sociale che un'epidemia potrebbe avere sui lavoratori. **Particolare attenzione è stata posta sui rischi psicosociali che, a maggior ragione oggi, potrebbero emergere sia per i lavoratori che sono chiamati a far rientro sul luogo di lavoro** (che potrebbero essere colpiti da preoccupazione, mancanza di supporto, paura per la propria salute o per quella dei propri familiari tali da generare stress, ansia e scarsa motivazione, con notevoli ripercussioni sulla loro salute mentale), **sia per quei lavoratori che invece continuano ad effettuare la propria prestazione lavorativa da casa**, che possono essere oggetto del **fenomeno dell'isolamento** o della **confusione che tende a generarsi in tale contesto tra sfera privata e lavorativa** (anche a causa di lunghe ore di lavoro senza pause o, al contrario, della difficoltà di gestione degli oneri aggiuntivi causati, ad esempio, dalla mancanza dei tradizionali servizi scolastici e di istruzione).

In generale, come specificato dall'ILO, il rischio professionale si sostanzia nella combinazione di due fattori: la probabilità di essere esposti al rischio di contagio, tenendo conto delle caratteristiche della malattia infettiva e della possibilità che i lavoratori possano incontrare persone infette o essere esposti ad ambienti o materiali contaminati (ad es. campioni di laboratorio, rifiuti) nel corso della loro attività lavorativa; **la gravità degli effetti (lesione o danni) sulla salute** delle persone causati da questo evento, tenendo conto dei singoli fattori che influenzano tale parametro (tra cui l'età, le preesistenti patologie e le condizioni di salute) nonché delle misure disponibili per controllare l'impatto dell'infezione.

Nello specifico, tra le misure organizzative e di sicurezza dirette a prevenire il contagio vengono individuate quelle inerenti al distanziamento sociale (anche tramite l'introduzione di turni di lavoro o l'implementazione di riunioni virtuali), alla pulizia e all'igiene (fornitura di disinfettanti per le mani, ventilazione e aerazione dei locali aziendali, pulizia postazioni e sanificazione spazi comuni), formazione e comunicazione (sulle misure preventive adottate, sul loro diritto di allontanarsi da una situazione lavorativa che rappresenta un pericolo imminente e grave per la vita o la salute), utilizzo di DPI e gestione dei sintomatici (tramite anche la sorveglianza sanitaria dei cd.

contatti stretti).

Nel rispondere all'emergenza attuale, l'ILO ha individuato alcuni punti chiave per tornare al lavoro in sicurezza, come il rafforzamento della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori tramite l'adattamento degli accordi di lavoro (prevedendo diverse modalità di esecuzione della prestazione lavorativa come nel caso del telelavoro o dello *smart working*), misure per prevenire la discriminazione e l'esclusione dei soggetti più vulnerabili o l'accesso alla salute per tutti. A tal fine è fondamentale garantire condizioni di lavoro sicure e dignitose, compresa la fornitura di dispositivi di protezione individuale e l'assistenza medica per tutti i lavoratori nonché rivedere e rafforzare la legislazione sul lavoro, se necessario, comprese le disposizioni in materia di protezione del lavoro e sicurezza e salute sul lavoro.

Pertanto in questa prospettiva, fermo restando la corretta applicazione delle misure di prevenzione e contrasto alla diffusione del Covid-19, i luoghi di lavoro potrebbero assumere una valenza diversa e non essere invece percepiti come possibili nuovi focolai in cui vi è una elevata probabilità di contrarre l'infezione. Bensì, paradossalmente, **potrebbero divenire contesti strategici** non solo per identificare la popolazione a rischio – grazie alla valorizzazione del ruolo dei professionisti della sicurezza come ad esempio il Medico Competente – ma anche per comprendere i meccanismi di propagazione delle malattie e attuare efficacemente misure di controllo e prevenzione. Da questo punto di vista è dunque importante ricordare **che gli ambienti di lavoro, se correttamente e adeguatamente organizzati, possono divenire ambiti privilegiati in cui divulgare, grazie alla collaborazione di imprese e lavoratori nonché alla comunità che tradizionalmente si viene a costituire in un luogo di lavoro, pratiche e buone prassi di formazione e informazione per promuovere misure di prevenzione e protezione al fine di ridurre la diffusione di malattie infettive nonché azioni di sensibilizzazione per la salute e sicurezza.**

Giada Benincasa

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 [@BenincasaGiada](https://twitter.com/BenincasaGiada)