

**Ai gentili Clienti**

**Loro sedi**

## **OGGETTO: PROTOCOLLO NAZIONALE COVID-19 SUI LUOGHI DI LAVORO**

Il **14 marzo 2020** è stato sottoscritto il **Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro** tra CGIL, CISL, UIL e Confindustria, Confapi, Rete Imprese Italia (in rappresentanza di Casartigiani, CNA, Confartigianato, Confcommercio e Confesercenti) e Alleanza delle Cooperative.

Il **24 aprile 2020** le Parti sociali hanno **aggiornato** il suddetto Protocollo con nuove misure di prevenzione e sicurezza da attuare al fine di integrare ulteriormente le misure di contenimento del contagio e adottare specifici protocolli in base all'attività produttiva svolta.

Le modifiche e le novità apportate dal Protocollo siglato in data 24 aprile sono ispirate alla volontà di **coniugare la tutela della salute** dei lavoratori con la **prosecuzione dell'attività** di impresa.

In particolare, le novità introdotte rispetto al Protocollo del 14 marzo attengono:

- alla gestione del rientro sul posto di lavoro del dipendente risultato positivo al COVID-19;
- alle conseguenze per il datore di lavoro che non adotta le misure di protezione;
- alle modalità con cui operare il distanziamento dei lavoratori;
- all'obbligo di indossare **Dispositivi di Protezione Individuali (DPI)** quali la mascherina chirurgica per chi abbia sintomi sospetti in azienda e per tutti coloro che lavorano in uno spazio comune;
- all'incremento delle funzioni del medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria.

---

## AMBITO DI APPLICAZIONE

Le aziende ammesse alla prosecuzione o alla ripresa dell'attività sono tenute al rispetto delle misure indicate dal DPCM del 10 aprile 2020 oltre alle previsioni contenute nel Protocollo del 24 aprile, da **integrare con eventuali e ulteriori strumenti di protezioni individuate** per la specifica realtà aziendale **previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali** o, in assenza di queste ultime, con quanto previsto dalle associazioni di categoria e dalle rappresentanze sindacali relative al proprio settore di attività.

**L'azienda che non si attiene alle misure di protezione previste dal Protocollo aggiornato e a quelle specifiche dettate per la tipologia attività svolta dovrà sospendere l'attività produttiva o commerciale fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.**

## MISURE DI SICUREZZA E PREVENZIONE

Il **virus COVID-19** è un agente biologico attualmente classificato nel gruppo 2 dell'Allegato XLVI del **D.Lgs n. 81/2008**.

L'esposizione al microrganismo, può essere di **tipo specifico**, quindi strettamente connessa all'attività espletata (si pensi al personale sanitario o a quello impiegato nei laboratori) e in tale circostanza la valutazione dei rischi è specificamente disciplinata.

In alternativa, il contatto può essere di **tipo generico**: in tal caso, il rischio è presente ma non è direttamente riconducibile alla mansione esercitata, e non necessita di particolari misure precauzionali nel documento di valutazione dei rischi.

Per le attività dove l'esposizione è di tipo generico, l'**aggiornamento del documento di valutazione** rischi dovrà essere effettuato con le misure di prevenzione e sicurezza indicate dai DPCM dell'8, 9 e 11 marzo 2020, nonché sulla base del Protocollo in esame (14 marzo 2020).

Le aziende sopra descritte, quindi, per poter continuare la produzione devono esclusivamente **adottare internamente protocolli** di sicurezza **anti-contagio** e, laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, adottare **strumenti di protezione individuale**.

## OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

Il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore e chiunque entri nei locali aziendali delle misure di protezione imposte dall'Autorità, affiggendo o pubblicando con i mezzi più idonei gli opuscoli informativi.

Nello specifico le informazioni che devono essere necessariamente fornite sono:

- l'obbligo di rimanere nel proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5°) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria;
- il divieto di ingresso o permanenza in azienda, con preventivo e tempestivo obbligo di dichiarare al datore di lavoro se, anche successivamente all'ingresso, sussistano le condizioni di pericolo (sintomi di influenza, temperatura, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, etc) in cui i provvedimenti dell'Autorità impongono di informare il medico di famiglia e l'Autorità sanitaria e di rimanere al proprio domicilio;
- l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro in azienda, in particolare, mantenere la distanza di sicurezza, osservare le regole di igiene delle mani e tenere comportamenti corretti sul piano dell'igiene;
- l'obbligo di informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti.

#### **NOVITA' PROTOCOLLO 24/04/2020**

Il Protocollo del 24 aprile, in aggiunta agli obblighi informativi di cui sopra, ha previsto l'onere in capo al datore di lavoro di **informare adeguatamente i dipendenti** circa il complesso delle **misure adottate** sulla base delle mansioni e dei contesti lavorativi specifici, a cui il personale deve attenersi, nonché fornire informazioni sul **corretto utilizzo dei DPI** per contribuire a prevenire ogni possibile forma di diffusione di contagio.

#### **MODALITA' IN INGRESSO E USCITA IN AZIENDA**

**Il datore di lavoro ha la facoltà di sottoporre a controllo della temperatura corporea il personale prima dell'ingresso in azienda.**

Tale misura PRECAUZIONALE costituisce un trattamento dei dati personali e, pertanto, deve avvenire ai sensi della disciplina privacy vigente

A tal proposito, il Protocollo fornisce le direttive con cui trattare correttamente tali dati:

- si sconsiglia di registrare il dato in relazione alla persona, salva la necessità di riportarlo come giustificazione del provvedimento di allontanamento dall'azienda;

- l'informativa sulla privacy può essere implementata oppure è possibile fornire le informazioni sulla gestione dei nuovi dati sensibili anche oralmente, senza ripetere quanto già conosciuto dal lavoratore nell'informativa sulla privacy ricevuta in sede di assunzione.

Le implementazioni dell'informativa sulla Privacy o l'indicazione orale devono riguardare:

- il riferimento alle disposizioni di legge che autorizzano il trattamento dei nuovi dati sensibili (ovvero i protocolli di sicurezza anti-contagio ai sensi dell'art. 1, n. 7, lett. d) del DPCM 11 marzo 2020);
- la durata di tale trattamento dei dati che può essere ricondotta alla durata dello stato di emergenza;
- il soggetto in azienda autorizzato a conoscere e a trattare tali dati;
- le modalità di salvataggio e custodia dei dati sensibili rilevati.

Il datore è autorizzato altresì a chiedere al proprio dipendente se è stato a contatto con persone sintomatiche o malate o se è stato in zone colpite dal contagio negli ultimi 14 giorni.

In ogni caso il datore di lavoro è tenuto ad agire nel rispetto della dignità della persona il dipendente per il quale si sia reso necessario l'isolamento o l'allontanamento dall'azienda.

A tal fine, si ricorda che i dati non devono essere diffusi o comunicati a terzi al di fuori delle specifiche previsioni normative (ad esempio in caso di richiesta da parte dell'Autorità sanitaria per la ricostruzione della filiera degli eventuali "contatti stretti di un lavoratore risultato positivo al COVID-19).

#### **NOVITA' PROTOCOLLO 24/04/2020**

Ferma restando la possibilità di misurare la temperatura corporea all'ingresso dei locali aziendali e la facoltà del datore di richiedere, anche sotto forma di autocertificazione, l'attestazione da parte del dipendente o di chiunque voglia fare ingresso in azienda, di eventuali contatti con soggetti contagiati o la provenienza negli ultimi 14 giorni da zone ad alto rischio epidemico, sono state dettate, con il Protocollo aggiornato al 24 aprile, **nuove regole in materia di ingresso** in azienda del **lavoratore risultato positivo** al COVID-19.

Il lavoratore che rientri in azienda dopo essere risultato positivo al Covid-19 dovrà presentare la **certificazione medica** da cui risulti la "**avvenuta negativizzazione**" del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza.

Inoltre, laddove l'autorità sanitaria di competenza imponga **misure aggiuntive specifiche** come, ad esempio, l'esecuzione del tampone per tutti i lavoratori, il datore di lavoro fornirà la massima **collaborazione** con le autorità sanitarie stesse.

## **REGOLE PER L'ACCESSO DI FORNITORI ESTERNI**

Le linee guide dettate dal Protocollo per regolamentare l'ingresso nei locali aziendali di persone esterne, quali ad esempio i fornitori, prevedono che:

- sia necessario individuare procedure di ingresso, transito e uscita, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza nei reparti/uffici coinvolti;
- si invitino, ove consentito, gli autisti dei mezzi di trasporto a rimanere a bordo dei propri mezzi durante le fasi di carico e scarico della merce; in ogni caso, non deve essere loro consentito l'accesso agli uffici per nessun motivo;
- per le necessarie attività di predisposizione del carico e scarico, il trasportatore dovrà comunque attenersi alla rigorosa distanza di un metro;
- per fornitori/trasportatori e/o altro personale esterno sarà indispensabile individuare e/o installare servizi igienici dedicati, prevedere il divieto di utilizzo di quelli del personale dipendente e garantire una adeguata pulizia giornaliera;
- va ridotto, per quanto possibile, l'accesso ai visitatori. Qualora fosse necessario l'ingresso di soggetti esterni (impresa di pulizie, manutenzione...), gli stessi dovranno sottostare a tutte le regole aziendali, ivi comprese quelle per l'accesso ai locali aziendali previste per i dipendenti;
- se è presente un servizio di trasporto organizzato dall'azienda, va garantita e rispettata la sicurezza dei lavoratori lungo ogni spostamento.

## **NOVITA' PROTOCOLLO 24/04/2020**

Dopo l'integrazione del Protocollo in commento sono stati introdotti **nuovi obblighi in capo ad appaltatore e committente**:

- in caso di lavoratori dipendenti da aziende terze che operano nello stesso sito produttivo (es. manutentori, fornitori, addetti alle pulizie o vigilanza) che risultassero positivi al tampone COVID-19, l'appaltatore dovrà **informare immediatamente** il committente ed entrambi dovranno collaborare con l'autorità sanitaria fornendo elementi utili all'individuazione di eventuali contatti stretti;
- l'azienda committente è tenuta a dare, all'impresa appaltatrice, completa informativa dei contenuti del Protocollo aziendale e deve vigilare affinché i lavoratori della stessa o delle

---

aziende terze che operano a qualunque titolo nel perimetro aziendale, ne rispettino integralmente le disposizioni.

Restano **invariate le altre misure di prevenzione** sulla diversificazione delle entrate e delle uscite tra personale e fornitori esterni, sull'utilizzo di servizi igienici distinti rispetto a quelli in uso dal personale, sull'obbligo del mantenimento della distanza di almeno un metro sia per i dipendenti che fruiscono di mezzi di trasporto forniti dal datore di lavoro, che per il terzo conducente del mezzo di trasporto che non possa rimanere sul mezzo durante le fasi di carico e scarico.

### **REGOLE PER L'ACCESSO E L'USCITA DEI DIPENDENTI**

Laddove sia possibile, il datore di lavoro ha l'onere di prevedere **orari di lavoro** che impediscano l'incontro e il contatto tra lavoratori.

Viene inoltre raccomandato il collocamento di **detergenti** all'ingresso e all'uscita dell'azienda, zone che, se possibile, sarebbe preferibile non coincidessero tra loro.

### **GESTIONE DELLE ATTIVITA' INTERNE**

Il Protocollo obbliga la sospensione delle **attività di formazione**, le **trasferte** e le **riunioni aziendali**, salvo quelle improrogabili e urgenti ma con il coinvolgimento di un numero limitato di partecipanti e sempre nel rispetto delle distanze previste.

Le attività di riunione e formazione che lo consentano possono essere **effettuate a distanza** con l'ausilio degli **strumenti tecnologici**.

È ridotto al minimo indispensabile lo spostamento da un reparto all'altro dell'azienda.

### **GESTIONE SPAZI COMUNI**

Anche l'accesso e la sosta nei locali comuni dell'azienda devono essere subordinati alle seguenti regole:

- l'ingresso negli spazi condivisi quali mense, aree fumatori, zone ristoro e spogliatoi, deve essere contingentato;
- i locali devono essere continuamente arieggiati;
- la sosta è ammessa per il tempo necessario e comunque deve essere breve;
- anche in tali luoghi è necessario garantire la distanza di almeno un metro tra i frequentatori;
- gli spazi devono essere riorganizzati in modo da rispettare le distanze.

### **PULIZIA QUOTIDIANA E SANIFICAZIONE**

Tutti i locali aziendali, sia in quelli produttivi che negli uffici, devono essere quotidianamente soggetti a **pulizia e sanificazione**, in particolare a fine turno si dovranno igienizzare:

- mense;
- spazi comuni;
- spogliatoi;
- tastiere e mouse pc.

#### **NOVITA' PROTOCOLLO 24/04/2020**

In aggiunta all'obbligo di **sanificazione e igienizzazione quotidiana e periodica** dell'azienda e in particolare delle **aree comuni**, nelle **aree geografiche a maggiore endemia** o nelle aziende in cui si sono **registrati casi sospetti di COVID-19**, in aggiunta alle normali attività di pulizia, è necessario prevedere, soprattutto in occasione della riapertura, una sanificazione straordinaria degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni, ai sensi della Circolare 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della salute.

#### **PRECAZUZIONI IGIENICHE E DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALI**

I lavoratori sono obbligati a rispettare le **norme igieniche** previste, in particolare lavarsi le mani frequentemente e con gli appositi **detergenti** che il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione nei locali aziendali.

Se non è possibile mantenere la distanza di almeno un metro, il datore di lavoro deve provvedere a fornire ai lavoratori **dispositivi di protezione individuale**, disciplinati come segue:

- devono essere consegnati dispositivi di protezione quali guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, ecc., conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie;
- le mascherine fornite dal datore di lavoro dovranno essere utilizzate secondo le istruzioni dell'Organizzazione mondiale della sanità, ovvero se si è stati a contatto con persone malate;
- data la situazione di emergenza, in caso di difficoltà di approvvigionamento e alla sola finalità di evitare la diffusione del virus, potranno essere utilizzate mascherine la cui tipologia corrisponda alle indicazioni dall'autorità sanitaria,

È inoltre ammessa la preparazione da parte dell'azienda del liquido detergente nel caso di irreperibilità sul mercato secondo le indicazioni dell'OMS.

#### **NOVITA' PROTOCOLLO 24/04/2020**

Ferme restando le precauzioni igieniche individuali da rispettare da parte di tutti i dipendenti e i soggetti terzi presenti in azienda, con particolare riferimento alla **pulizia delle mani**, il datore di lavoro, oltre a mettere a disposizione idonei mezzi detergenti e a raccomandare una frequente detersione con acqua e sapone, deve:

**COLLOCARE** i suddetti **detergenti in posizioni** tali da essere **accessibili a tutti** i lavoratori anche grazie a specifici dispenser da ubicare in punti facilmente individuabili dai lavoratori e dai soggetti estranei che facciano ingresso in azienda.

Oltre agli strumenti di protezione previsti dal Protocollo aggiornato al 24 aprile, dovranno essere adottati **dispositivi di protezione individuale idonei, calibrati sulla base del complesso dei rischi valutati** e, a partire dalla mappatura delle diverse attività dell'azienda.

Nello specifico, è stato reso **obbligatorio**, per tutti i lavoratori che condividono spazi comuni, l'**utilizzo di una mascherina chirurgica**, come previsto dal [DL n. 9/2020 \(art. 34\)](#) in combinato con il [DL n. 18/2020 \(art. 16, c. 1\)](#).

## **GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA**

Il lavoratore che presenta **sintomi influenzali** (tosse, febbre, dolori muscolari, mal di gola e raramente anche nausea e vomito) deve comunicarlo immediatamente al proprio datore di lavoro o all'ufficio del personale, i quali dovranno procedere all'isolamento del lavoratore e dei soggetti che erano a stretto contatto con lui.

L'azienda deve immediatamente avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute.

L'azienda ha l'onere di collaborare con le Autorità sanitarie per la ricostruzione degli eventuali "contatti stretti" del soggetto riscontrato positivo al tampone COVID-19, e in tal senso il datore potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare in via cautelare lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria.

## **SORVEGLIANZA SANITARIA**

Il medico competente continua a svolgere l'attività di sorveglianza sanitaria collaborando con il datore di lavoro, i RLS e l'Autorità sanitaria.

Sono incentivate le visite preventive, le visite a richiesta e le visite da rientro da malattia.



Il Protocollo autorizza il medico competente a comunicare al datore di lavoro lo stato di salute dellavoratore se questo risulti essere fragile o caratterizzato da patologie pregresse: il datore metterà in atto le idonee misure di precauzione e tutela della salute nel rispetto della privacy.

#### **NOVITA' PROTOCOLLO 24/04/2020**

Il Protocollo integrato alla data del 24 aprile 2020 ha intensificato le funzioni e le responsabilità del **medico competente**, egli infatti:

potrà suggerire l'adozione di **eventuali mezzi diagnostici** qualora ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori;

alla ripresa delle attività, dovrà essere coinvolto per le **identificazioni dei soggetti con particolari situazioni di fragilità** e per il reinserimento lavorativo di soggetti con pregressa infezione da COVID-19;

per il reintegro progressivo di lavoratori dopo l'infezione da COVID-19, previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione del tampone, dovrà effettuare la **visita medica precedente alla ripresa del lavoro** (prevista dal [D.Lgs n. 81/2008](#) a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, ma indipendentemente dalla durata dell'assenza stessa), al fine di **verificare l'idoneità alla mansione**, nonchè per **valutare profili specifici di rischio** .

**È raccomandato che la sorveglianza sanitaria ponga particolare attenzione ai soggetti fragili anche in relazione all'età.**

#### **COMITATO**

In azienda viene costituito un Comitato per l'applicazione e la verifica del rispetto delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS ove presenti.

#### **NOVITA' PROTOCOLLO 24/04/2020**

Il Protocollo aggiornato ha previsto che laddove, per la particolare tipologia di impresa e per il sistema delle relazioni sindacali, **non fosse possibile costituire comitati aziendali** per la verifica e il rispetto delle misure previste, verrà creato un **Comitato Territoriale composto dagli Organismi Paritetici** per la salute e la sicurezza, se presenti, **con il coinvolgimento degli RLST** e dei rappresentanti delle **Parti sociali**.

Potranno essere costituiti, a livello territoriale o settoriale, ad iniziativa dei soggetti firmatari del presente Protocollo, **comitati per le finalità del Protocollo**, anche con il coinvolgimento delle **autorità sanitaria locali** e degli altri **oggetti istituzionali coinvolti** nelle iniziative per il contrasto della diffusione del COVID-19.

## **ORGANIZZAZIONE AZIENDALE**

Il Protocollo raccomanda di **preferire e favorire**, ove possibile, il **lavoro a distanza** (smart working) **anche nella fase di progressiva riattivazione del lavoro**, ferma la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause).

Laddove non fosse possibile adottare la modalità di lavoro agile, deve essere garantito il rispetto del **distanziamento sociale**, anche attraverso una **riorganizzazione degli spazi lavorativi**, compatibilmente con la natura dei processi produttivi e dei locali aziendali.

Ad esempio, nel caso di lavoratori che **non necessitano di particolari strumenti e/o attrezzature** di lavoro e che possono lavorare da soli, gli stessi potrebbero, per il periodo transitorio, essere posizionati in spazi ricavati da uffici dismessi o sale riunioni inutilizzate.

In generale, il datore di lavoro deve **riorganizzare la struttura aziendale**, per distanziare le postazioni lavorative e incentivare la turnazione dei lavoratori in modo da ridurre il più possibile la presenza del personale in contemporanea e gli assembramenti all'entrata e all'uscita attraverso la flessibilità di orari.

Tali strategie dovranno essere osservate per evitare aggregazioni anche durante il tragitto casa-lavoro e ridurre l'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblici.

Per tale motivo andrebbero incentivate forme di trasporto verso il luogo di lavoro con adeguato distanziamento fra i viaggiatori e favorendo l'uso del mezzo privato o di navette.

Rimaniamo a disposizione per eventuali chiarimenti

Per Unicom Srl

Dott.ssa Perucca Annabella  
Dottore Commercialista