



CONFINDUSTRIA ROMAGNA

LAVORO

Comunicazione L/9222 del 07/07/2022 a cura di Alessia Michienzi

**Nota illustrativa del Protocollo di sicurezza covid nei luoghi di lavoro -
30 giugno 2022**

Confindustria ha diffuso una nota descrittiva del nuovo protocollo di sicurezza covid nei luoghi di lavoro, che si trasmette in allegato.

Per facilitare la lettura delle novità introdotte con il nuovo protocollo, Confindustria ha fornito anche un "testo a fronte", anche questo allegato.

Per ulteriori informazioni le Aziende interessate possono rivolgersi al Servizio Lavoro (Rimini 0541/352311, Ravenna 0544/210411, Forlì Cesena 0543/727701).

Allegati:

- 1 - Nota illustrativa Protocollo sicurezza covid in luoghi di lavoro 30.6.22
- 2 - Testo a fronte



**Il nuovo Protocollo condiviso di aggiornamento delle
misure per il contrasto e il contenimento della
diffusione del virus SARS-COV-2/COVID-19 negli
ambienti di lavoro**

Nota di Aggiornamento

5 luglio 2022

Premessa

Il 30 giugno 2022, le parti sociali ed i Ministeri del lavoro, della salute e dello Sviluppo economico, con l'Inail, hanno sottoscritto il nuovo Protocollo per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-COV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro, che aggiorna e sostituisce il precedente del 6 aprile 2021.

Con la fine dello stato di emergenza (prorogato al 31 marzo 2022 dal DL 221/2021 e non più rinnovato), è venuta meno la prescrizione secondo la quale le attività produttive possono proseguire solamente adottando e rispettando i Protocolli¹: dal 1° aprile 2022, dunque, l'applicazione del Protocollo non è più obbligatoria per legge.

In assenza di una disposizione vincolante di legge, quindi, il Protocollo, anche nella sua versione attuale, mantiene la caratteristica della volontarietà.

Su sollecitazione del Governo, visto il permanere della situazione di contagio diffuso e considerata la norma che tutela il datore di lavoro in caso di adozione del protocollo contenuta nell'art. 29bis introdotto dalla L. n. 40/2020, il 4 maggio 2022 le parti sociali hanno convenuto sulla raccomandazione di continuare ad applicare, in via volontaria, il Protocollo, impegnandosi a rivedersi entro il 30 giugno per il suo aggiornamento.

Dopo alcune riunioni e confronti informali, il 30 giugno il Governo, l'Inail e le parti sociali hanno condiviso il Protocollo in commento che semplifica il precedente e interviene, in modo fortemente innovativo, sul tema delicato dell'uso delle mascherine, che in via generale non sono obbligatorie ma possono diventarlo, a certe condizioni, quale essenziale presidio di tutela delle persone.

Il nuovo documento è stato adottato a tutela di lavoratori e imprese in una fase dell'epidemia nella quale, da un lato, il legislatore ha manifestato un progressivo allentamento delle misure di precauzione, volto a favorire il rientro nell'ordinario in seguito alla cessazione dello stato di emergenza², e, dall'altro, si registra purtroppo una [ripresa dei contagi](#).

¹ Misura inizialmente prevista nel DPCM 22 marzo 2020 (art. 1, comma 3) e confermata con il DL 33/2020 (art. 1, commi 14 e 15) e con i successivi DPCM e venuta meno con l'abrogazione dei DL 19 e 33 del 2020 con il DL 221/2021, art. 2.

² Da ultimo, il DL 24/2022, aggiornato dal DL 68/2022, ha progressivamente eliminato l'uso della mascherina, con eccezione dei trasporti diversi da quello aereo e della sanità (art. 5, comma 2), il certificato verde e l'obbligo

Lo stesso Protocollo, in premessa, ricorda che gli esiti del costante monitoraggio sulla circolazione di varianti di virus SARS-CoV-2 ad alta trasmissibilità delle ultime settimane sottolineano l'importanza di garantire condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti e delle modalità di lavoro a specifica tutela dei lavoratori.

In considerazione di questo aspetto evolutivo, le parti si sono date appuntamento alla fine di ottobre nell'ipotesi in cui si registrino mutamenti dell'attuale quadro epidemiologico che richiedano una ridefinizione delle misure precauzionali.

La Premessa del Protocollo

La Premessa del Protocollo conserva la logica del precedente.

Sono, ovviamente, venute meno sia la prescrizione secondo le quali la prosecuzione delle attività produttive può avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione sia, in mancanza ormai di una base normativa, quella in base alla quale la mancata attuazione del Protocollo, che non assicuri adeguati livelli di protezione, determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.

I riferimenti al lavoro agile, superato il ricorso in via eccezionale agli ammortizzatori sociali per consentire la riduzione o la sospensione temporanea dell'attività, sono ora contenuti al successivo punto 13, dove le parti sociali hanno manifestato l'auspicio della proroga dello strumento del lavoro agile emergenziale.

È stato confermato il punto essenziale del Protocollo secondo il quale *“il virus SARS-CoV-2/COVID-19 rappresenta un rischio biologico generico, per il quale occorre adottare misure uguali per tutta la popolazione. Il presente protocollo contiene, quindi, misure che seguono la logica della precauzione e seguono e attuano le prescrizioni del legislatore e le indicazioni dell'Autorità sanitaria”*.

Si tratta di una conferma importante, in via generale ed ai fini della impropria qualificazione del Covid come infortuni sul lavoro, soprattutto alla luce del recente importante intervento

vaccinale, ha ridisciplinato isolamento e quarantena ed ha prorogato alcune disposizioni in materia di smart work e sorveglianza sanitaria per i lavoratori fragili.

della Corte costituzionale³ che ha definito il Covid come *“un virus respiratorio altamente contagioso, diffuso in modo ubiquo nel mondo, e che può venire contratto da chiunque, quali siano lo stile di vita e le condizioni personali e sociali. Innanzi a tali presupposti, la misura predisposta dal legislatore concerne quindi una vasta ed indeterminata platea di persone”*.

Una rilevante pronuncia, questa, che si salda alle due precedenti⁴ che avevano escluso che un rischio generico come la pandemia malarica (*“la malaria infestava intere regioni del Paese e costituiva un rischio generico di malattia e di morte per le popolazioni, non un rischio specifico dei lavoratori”*) possa costituire un rischio specifico assicurato dall’Inail (dal momento che *“con l’assicurazione contro gli infortuni, il legislatore ha apprestato una tutela differenziata per i rischi professionali, quelli cioè cui i lavoratori sono esposti in ragione dello svolgimento della loro attività produttiva, nel senso che è questa a determinare l’esposizione al rischio di un evento lesivo. Alla specificità di tale tutela corrisponde il requisito della professionalità del rischio, espresso nel concetto di “occasione di lavoro”*).

L’incoerenza della qualificazione del COVID come infortunio sul lavoro per tutte le imprese è comprovato anche da un recente [Parere dell’ACSH](#) – il Comitato consultivo dell’UE per la sicurezza e la salute sul lavoro: tale organo, da un lato, sostiene la qualificazione del Covid come malattia professionale (e non infortunio sul lavoro, che ha un regime probatorio assai differente, in quanto collegato ad una mera occasione e non, come la malattia, ad una causa lavorativa) e, dall’altro, non ne prevede una indistinta applicazione a tutti i settori di lavoro (come invece fatto in Italia nel 2020) ma esclusivamente *“in health and social care and in domiciliary assistance, or in a pandemic context, in sectors where there is an outbreak in activities in which a risk of infection has been proven”*.

Proseguendo nell’analisi, vengono meno, ovviamente, tutti i riferimenti al DPCM 2 marzo 2021, ormai non più attuale.

Viene, invece, confermato che il Protocollo – aggiornato alle disposizioni più recenti - costituisce una linea guida sulla base della quale le aziende dovranno aggiornare i propri protocolli, da integrare con altre eventuali misure equivalenti o più incisive secondo le peculiarità della propria organizzazione.

³ Corte cost., sent. n. 127/2022

⁴ Corte cost., sentt. nn. 226/1987 e 462/1989

1. Informazione

Lo scambio reciproco di informazioni costituisce una valida strumentazione per arginare la diffusione del virus in quanto responsabilizza datore di lavoro e lavoratore a trasferire reciprocamente le informazioni fondamentali per una gestione dell'ambiente di lavoro in sicurezza.

È venuto meno l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in caso di temperatura superiore a 37,5°, essendo caduta la norma di base che legittimava questa previsione pattizia.

L'informazione circa la consapevolezza delle restrizioni all'accesso in azienda è stata aggiornata in considerazione delle modifiche normative intervenute nel tempo e va ora posta in relazione con le nuove disposizioni in tema di isolamento e autosorveglianza (art. 10-ter, DL 52/2021 e [circolare del Ministero della salute n. 19680 del 30 marzo 2022](#)), parametro al quale va ricondotto anche il tema della riammissione al lavoro (oggetto di specifica disciplina al successivo punto 2 del Protocollo).

Quanto agli impegni, sono venute meno le specifiche prima contenute tra parentesi in quanto non più attuali ovvero, come nel caso del rispetto delle norme igieniche, perché oggetto di specifica disciplina (es., punto 5).

Viene eliminata la previsione inerente alla mascherina chirurgica in quanto essa non costituisce più un dispositivo di protezione individuale (dal 30 aprile 2022, DL 24/2022, art. 5, comma 8), per cui il Protocollo fa esclusivamente riferimento ai dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo facciali filtranti FFP2, che sono DPI ai fini del Dlgs 81/2008.

Ne consegue che ***la mascherina chirurgica, ai fini del Protocollo e delle sue conseguenze in termini di tutela del datore di lavoro, non costituisce più un rimedio efficace.***

2. Modalità di ingresso nei luoghi di lavoro

Nonostante possa sembrare non più attuale e sia da sempre facoltativa, è stato ritenuto opportuno confermare la disposizione secondo cui il datore di lavoro può misurare la temperatura corporea ai fini dell'accesso al luogo di lavoro. Apparentemente obsoleta, in realtà questa azione può costituire una protezione, soprattutto una volta che altri strumenti di limitazione all'ingresso (es. green pass) sono venuti meno.

Controllare la temperatura prima dell'ingresso consente, infatti, di precludere l'accesso in azienda, evitando così che il sintomo, eventualmente già presente al momento dell'ingresso ma non riscontrato perché non verificato, possa essere poi denunciato durante il lavoro, incrementando sia le occasioni di contagio all'interno sia le problematiche derivanti dalla gestione della persona che manifesti i sintomi in azienda (secondo le modalità indicate nel successivo punto 11).

Inoltre, per chi intendesse ricorrere a questo strumento, era importante mantenere la previsione e la nota inerente alla privacy, che – a suo tempo condivisa con il Garante della privacy – legittima la misura e descrive le garanzie da adottare in occasione di tale verifica.

Sono invece venute meno tutte le considerazioni inerenti alle altre preclusioni, in quanto o non più attuali (es., viaggi) ovvero superate dal regime dell'autosorveglianza in caso di contatto stretto.

Di particolare importanza, l'aver declinato puntualmente (e non genericamente, come nel Protocollo precedente) la modalità di rientro al lavoro dopo l'infezione da virus (quindi dopo la fine dell'isolamento, e non dopo la quarantena, che non presuppone il contagio): le modalità sono ora individuate, come detto, nel rinvio alla legge (art. 4 del DL 24/2022) ed alla seguente [circolare n. 19680/2022 del Ministero della salute](#).

La disposizione va coordinata con la differente ipotesi di rientro al lavoro dopo l'infezione che ha dato luogo ad ospedalizzazione, contenuta nel successivo punto 12.

È stato, infine, rimosso il riferimento al tema degli affollamenti, oggetto di un DPCM ormai non più attuale.

3. Gestione degli appalti

In una logica di semplificazione, il tema dell'accesso dei fornitori in azienda è stato ricondotto al tema della gestione degli appalti.

Sono venute meno le indicazioni restrittive inerenti all'accesso dei fornitori, le regole relative all'accesso degli autisti, ai servizi igienici a loro dedicati, alla riduzione dell'accesso dei visitatori.

Pur essendo venuto meno il passaggio dedicato al servizio di trasporto organizzato dall'azienda, resta fermo che ai lavoratori dovranno essere messe a disposizione mascherine di tipo FFP2. Si può far qui riferimento ad un aspetto, che verrà approfondito successivamente (punto 6), inerente all'ipotesi che il datore di lavoro, su specifica

indicazione del medico competente o del RSPP, possa imporre l'uso della mascherina (in deroga all'espresso venir meno dell'obbligo di indossare le mascherine).

Laddove, infatti, il servizio di trasporto comporti, ad esempio, la compresenza in spazi ristretti e per un tempo considerevole o ripetuto, ovvero laddove sia presente una persona fragile tra gli utenti, questa situazione potrebbe costituire uno specifico presupposto per rendere obbligatoria la mascherina FFP2.

È stata anche semplificata la gestione del sistema dell'appalto, in quanto viene uniformato il comportamento dei lavoratori dell'azienda in appalto con quelli dipendenti dalla committente, in quanto tutti dovranno rispettare il protocollo dell'azienda committente. Qui potrebbero verificarsi delle discrasie con le previsioni del Protocollo relativo ai cantieri (Ord. 9 maggio 2022), ma il senso del Protocollo è chiaro e coerente: garantire uniformità di comportamenti.

4. Pulizia e sanificazione in azienda, ricambio dell'aria

Sostanzialmente confermate le misure presenti nel Protocollo precedente.

Le parti hanno discusso se intervenire sulla sanificazione (la cui esclusione è stata inizialmente proposta dal sindacato). Pur condividendo l'esigenza di semplificazione, alla fine il tavolo ha confermato le misure, in considerazione, da un lato, che ormai le pratiche di sanificazione sono entrate nel sistema ordinario di gestione della pulizia in azienda e, dall'altro, che la minore diffusione dell'uso della mascherina (ormai sostanzialmente volontaria) ed il tendenziale ritorno al lavoro in presenza possono comportare una maggior circolazione del virus.

5. Precauzioni igieniche personali

Sostanzialmente confermate le misure presenti nel Protocollo precedente.

Viene meno il riferimento alla preparazione del gel (che poteva aver senso nella primissima fase della pandemia ma già poteva ritenersi superato nella versione del Protocollo del 2021).

Il riferimento ai detergenti viene esteso ai disinfettanti, tenendo conto che mentre con la detersione si rimuovono solamente lo sporco ed i microrganismi in esso presenti, con conseguente riduzione della carica microbica, è con la disinfezione (cui deve obbligatoriamente precedere la detersione) che si pongono in essere efficaci procedimenti

e operazioni atti ad abbattere la carica microbica utilizzando biocidi o presidi medico-chirurgici.

Non si tratta di una novità ma di una precisazione che, in realtà, era già presente nel decalogo del Ministero della salute dal 2020.

6. Dispositivi di protezione delle vie respiratorie

Si tratta del punto di maggior novità dell'intero Protocollo, in quanto chiarisce esplicitamente che ***l'uso della mascherina nei luoghi di lavoro non è più obbligatoria e che l'utilizzazione volontaria da parte dei lavoratori è legata al ricorrere di alcune condizioni particolari di rischio***: *“l'uso dei dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo facciali filtranti FFP2, anche se attualmente obbligatorio solo in alcuni settori secondo la vigente disciplina legale, rimane un presidio importante per la tutela della salute dei lavoratori ai fini della prevenzione del contagio nei contesti di lavoro in ambienti chiusi e condivisi da più lavoratori o aperti al pubblico o dove comunque non sia possibile il distanziamento interpersonale di un metro per le specificità delle attività lavorative”*.

Per apprezzare i passaggi di questa previsione occorre discostarsi dalla tradizionale impostazione della sicurezza sul lavoro, dalla affermazione della consueta iperresponsabilizzazione del datore di lavoro per la pervasività degli obblighi, generici o specifici, presenti nel Dlgs 81/2008.

Per la prima volta si dà attuazione al principio giurisprudenziale secondo il quale *“in materia di prevenzione antinfortunistica, si è effettivamente passati da un modello "iperprotettivo", interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori (non soltanto fornendo i dispositivi di sicurezza idonei, ma anche controllando che di questi i lavoratori facessero un corretto uso, imponendosi contro la loro volontà), ad un modello "collaborativo" in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori, sui quali, ai sensi dell'art. 20 d.lgs. n. 81/2008, grava effettivamente l'obbligo di attenersi alle specifiche disposizioni cautelari e agire con diligenza, prudenza e perizia”*⁵.

⁵ Da ultimo, Cass., 16816/2022

a. La fine dell'obbligo di uso della mascherina

Il Protocollo parte dalla osservazione che **la recente normativa** (espressamente individuata nell'art. 10-quater del decreto-legge 22 aprile 2021 n. 52 convertito con modificazioni dalla legge 17 giugno 2021 n. 87, come modificato dall'art. 11, comma 1, del decreto-legge 16 giugno 2022, n. 68) **ha fatto venir meno in via generalizzata l'obbligo dell'uso della mascherina.**

In *allegato 1* è riportato uno specchietto che ripercorre i termini di decadenza dell'uso della mascherina nelle diverse attività.

Il puntuale riferimento normativo citato nel protocollo consente sia di cogliere con precisione il venir meno dell'obbligo e di individuare le uniche ipotesi nelle quali esso è invece ancora vigente, ossia il settore dei trasporti (con esclusione del trasporto aereo) e il settore della sanità.

Quindi, la Premessa contiene il chiarimento, richiesto da Confindustria, in ordine alla permanenza dell'obbligo solamente in due settori, per evitare incertezze interpretative a fronte di un cambiamento così importante.

b. Il perdurare del rischio di contagio

Il venir meno generalizzato dell'obbligo, tuttavia, va coniugato con l'andamento epidemiologico, ancora non tranquillizzante ed anzi in ripresa. Quindi, lungi dal poter affermare la fine del rischio, il Protocollo precisa opportunamente che le mascherine costituiscono un "*presidio importante*" in tre situazioni puntualmente indicate: ambienti chiusi e condivisi da più lavoratori; ambienti aperti al pubblico; ambienti dove, comunque, non sia possibile il distanziamento interpersonale di un metro per le specificità delle attività lavorative.

La disposizione costituisce un **monito rivolto all'utilizzatore** in ordine al fatto che la liberalizzazione dell'uso della mascherina deve tener conto della perdurante possibilità di contagio.

c. La ponderazione tra assenza di obbligo e rischio di contagio

Pertanto, nell'effettuare una **ponderazione tra la decadenza dell'obbligo di legge ed il quadro epidemiologico ancora critico**, il Protocollo (**che pure avrebbe potuto conservare l'obbligatorietà della mascherina FFP2**) pone a carico del datore di lavoro esclusivamente l'obbligo di assicurare la disponibilità delle mascherine FFP2 e non anche quello di vigilare in ordine al suo effettivo utilizzo e reagire di fronte al mancato uso o all'uso non corretto e **lascia libero il lavoratore di utilizzarla autodeterminandosi**, nella consapevolezza che, soprattutto nelle situazioni indicate, è ancora presente un rischio per la salute.

Come precisa il Ministero del lavoro nella propria nota, infatti, *“l'attuale Protocollo è più snello e contiene una serie di misure di prevenzione che tengono conto dell'evoluzione della situazione pandemica: è una semplificazione importante del quadro di regole ma non è un liberi tutti, considerata l'impennata dei contagi di questi giorni”*.

Questa differente responsabilizzazione identifica la logica collaborativa sopra richiamata: la responsabilità del datore di lavoro per il contagio cede rispetto a quella del lavoratore, il quale è l'unico a poter decidere se indossare la mascherina.

Va precisato che **la disponibilità della mascherina FFP2 va assicurata a tutti i lavoratori e non solamente a quelli esposti alle situazioni maggiormente rischiose sopra esplicitate**.

d. Il mantenimento dell'obbligo in situazioni particolari

Dal venir meno delle disposizioni – sia di legge che di Protocollo - che impongono o raccomandano l'uso della mascherina, deriva anche il venir meno del fondamento giuridico, per il datore di lavoro, del diritto/dovere di imporla.

Vi possono essere, tuttavia, delle ipotesi particolarmente critiche, nelle quali – nonostante il venir meno dell'obbligo – non si può lasciare spazio all'autodeterminazione del lavoratore ed il datore di lavoro deve poter recuperare la gestione della tutela precauzionale.

Per assicurare tale possibilità, si è accolta e adeguatamente modificata la proposta contenuta nella seconda parte del punto 6, che configura una ipotesi aggiuntiva rispetto alla precedente.

Il medico competente o il RSPP possono indicare, sul piano tecnico od organizzativo, uno **specifico** motivo per il quale, nei contesti lavorativi critici sopra indicati (ambienti chiusi e condivisi da più lavoratori; ambienti aperti al pubblico; ambienti dove, comunque, non sia possibile il distanziamento interpersonale di un metro per le specificità delle attività lavorative), l'uso della mascherina viene reputato necessario.

In sostanza, si individuano **fattori ulteriori a quelli già critici**, che rendono necessaria l'adozione di un presidio che, già reputato importante, diviene imprescindibile.

In presenza di tale eventuale indicazione, il datore di lavoro può imporre l'uso della mascherina ai lavoratori interessati, che dovranno indossarla.

Ovviamente, la prima ipotesi espressamente presa in considerazione direttamente nel Protocollo è la tutela dei lavoratori fragili; nel corso della circolare si sono evidenziate altre ipotesi che potrebbero portare il medico o il RSPP a individuare ulteriori fattispecie

Si tratta di una questione di ordine tecnico/organizzativo, individuata dietro indicazione specifica del medico o del RSPP, non di una soluzione oggetto di confronto sul piano sindacale, e quindi da gestire all'interno del Comitato. È stata infatti respinta una richiesta in tal senso avanzata dal sindacato, fermo restando che il datore di lavoro, laddove la ritenga utile, può farne oggetto di condivisione nel comitato.

Ovviamente, vengono meno sia l'equiparazione della mascherina chirurgica ai DPI (essendo decorso il termine ultimo che consentiva tale equiparazione) sia, opportunamente, la "*raccomandazione*" di utilizzo dei DPI, ad **ulteriore dimostrazione che il protocollo non prevede né l'obbligo né la raccomandazione nell'uso delle mascherine**.

In ambito sanitario, infatti, la raccomandazione equivale ad un obbligo. Come noto, "*nell'orizzonte epistemico della pratica medico-sanitaria, la distanza tra raccomandazione e obbligo è assai minore di quella che separa i due concetti nei rapporti giuridici. In ambito medico, raccomandare e prescrivere sono azioni percepite come egualmente doverose in*

*vista di un determinato obiettivo, tanto che sul piano del diritto all'indennizzo le vaccinazioni raccomandate e quelle obbligatorie non subiscono differenze*⁶.

Sulla base di tali considerazioni:

- il datore di lavoro deve mettere a disposizione di tutti i lavoratori mascherine di tipo FFP2, informandoli sulla importanza e non più sull'obbligo di indossarla nei luoghi di lavoro. Ne consegue che, il datore di lavoro non è più tenuto ad alcuna vigilanza in ordine all'utilizzo della mascherina nei luoghi di lavoro e la sua responsabilità al riguardo si esaurisce nella messa a disposizione di dispositivi FFP2;
- esclusivamente nei casi indicati dal medico competente o dal RSPP, il datore di lavoro è tenuto a imporre ai lavoratori interessati l'utilizzo della mascherina FFP2 e a vigilare sull'osservanza di tale prescrizione. Al riguardo, si segnala la necessità di assicurare adeguata protezione alle informazioni sottese alle indicazioni del medico competente o del RSPP in ordine all'utilizzo della mascherina, in modo da garantire la riservatezza e la dignità dei lavoratori interessati;
- salvi i casi indicati dal medico competente o dal RSPP che, come anticipato, attengono a questioni di ordine tecnico/organizzativo, il datore di lavoro non può in via generalizzata imporre l'utilizzo della mascherina FFP2 nei luoghi di lavoro.

7. Gestione degli spazi comuni (mensa, spogliatoi, aree fumatori, distributori di bevande e/o snack)

La ripresa del contagio ha consigliato di mantenere inalterato lo schema relativo alla gestione degli spazi comuni.

Anzi, laddove il medico o il RSPP lo ritengano, proprio il contingentamento dei tempi di utilizzo di detti spazi potrebbe essere occasione di valutazione di particolare rischio di contagio, tale da giustificare l'indicazione di un uso obbligatorio delle mascherine, per il tempo di presenza negli spogliatoi.

⁶ Corte cost., sent. 118/2020

Organizzazione aziendale (turnazione, trasferte e lavoro agile e da remoto, rimodulazione dei livelli produttivi)

Tutto il paragrafo relativo a questo tema è stato soppresso, non essendosi ritenuto opportuno ribadire le limitazioni all'epoca introdotte, anche per il venir meno delle relative basi normative, fermo restando che il ricorso al lavoro agile (v. punto 11) resta ancora uno strumento notevolmente flessibile ed efficace.

8. Gestione entrata e uscita dei dipendenti

In questo caso, non si è ritenuto di alterare le tutele già presenti, anzi, configurandosi questi momenti di possibile ma temporaneo assembramento, potrebbero costituire aspetti valutabili dal medico competente o dal RSPP per l'indicazione di una temporanea obbligatorietà della mascherina FFP2.

Spostamenti interni, riunioni, eventi interni e formazione

Le limitazioni di questa voce, presenti nel precedente Protocollo, non sono state più ritenute adeguate all'attuale situazione.

Con particolare riferimento alla formazione, al di là che la relativa attività è ripresa ormai da tempo, si ricorda che la legge (art. 9bis DL 24/2022) dispone che, nelle more dell'adozione dell'accordo Stato Regioni previsto dal DL 146/2021, la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro ***può essere erogata sia con la modalità in presenza sia con la modalità a distanza, attraverso la metodologia della videoconferenza in modalità sincrona***, tranne che per le attività formative per le quali siano previsti un addestramento o una prova pratica, che devono svolgersi obbligatoriamente in presenza.

9. Gestione di una persona sintomatica in azienda

In questa ipotesi non vi sono modifiche particolari, se non il riferimento alla più recente normativa in tema di isolamento (art. 4 DL 24/2022), il richiamo alla FFP2 invece che alla

mascherina chirurgica e l'eliminazione del tema del tracciamento (contact tracing), ormai reso impossibile dal nuovo sistema di autosorveglianza.

10. Sorveglianza sanitaria/medico competente/rls

Il tema della sorveglianza sanitaria si appalesa ovviamente importante, per cui non sono stati operati stravolgimenti nelle considerazioni svolte nel precedente Protocollo.

Resta confermato anche il tema della sorveglianza sanitaria per i lavoratori fragili, in scadenza tuttavia al 31 luglio 2022.

È venuto meno il passaggio relativo alla suggestione di strategia di testing e screening da parte del medico competente, che peraltro erroneamente faceva riferimento ad un ruolo del medico competente nella valutazione dei rischi (dal momento che la valutazione precauzionale in fase pandemica è effettuata dallo Stato e non dal datore di lavoro).

È stato chiarito il passaggio relativo alla riammissione al lavoro, facendo espresso riferimento a quanto già indicato nel punto 2.

Nulla cambia con riferimento alle verifiche al momento del rientro dopo infezione nel caso di conseguente ospedalizzazione.

11. Lavoro agile

Le parti sociali hanno inteso ribadire espressamente la necessità di una proroga del lavoro agile emergenziale (DL 34/2020, art. 90, commi 3 e 4), in quanto uno strumento fondato sull'accordo non presenta il medesimo margine di flessibilità necessaria per gestire il contrasto alla diffusione del covid (soprattutto con riferimento al tema dei lavoratori fragili).

12. Lavoratori fragili

Strettamente connessi al tema del punto precedente, i profili di attenzione alle criticità della situazione dei lavoratori fragili richiedono la proroga ulteriore delle misure di tutela – specificamente richiesta dalle parti sociali - non potendosi gravare esclusivamente sul datore di lavoro le conseguenti alla peculiare criticità che coinvolge questi lavoratori.

13. Aggiornamento del Protocollo

Inalterata la struttura del punto 13, nell'ultimo periodo si specifica che l'ipotesi qui prevista assume un ruolo non aggiuntivo ma residuale (*"In mancanza di quanto previsto dai punti precedenti"*).

Indicazioni operative

Sia il precedente Protocollo che l'attuale non recano alcuna scadenza o alcun regime transitorio.

Adesso le imprese sono nuovamente chiamate – come sempre accaduto, alla modifica del Protocollo, all'evoluzione normativa o scientifica - ad aggiornare prima possibile i protocolli aziendali con il coinvolgimento del Comitato del punto 13, ricordando che, come già evidenziato nella premessa del Protocollo fin dalla sua prima stesura del 2020, che ciascuna azienda potrà integrare il proprio documento con misure equivalenti o più incisive.

Le azioni che si reputano più opportune sono:

- acquistare mascherine di tipo FFP2, laddove il datore di lavoro non ne sia già in possesso
- organizzare un sistema che garantisca **a tutti i lavoratori** l'effettiva disponibilità di mascherine di tipo FFP2 e ne gestisca e regoli la distribuzione, ricordando che la normale durata di una mascherina FFP2 è di circa 8 ore (in assenza di particolare deterioramento)
- diffondere una informativa relativa al determinante passaggio costituito dal punto 6 del Protocollo relativo, in particolare, ai seguenti punti:
- salve le ipotesi particolari segnalate dal medico competente o dal RSPP, il nuovo obbligo del datore di lavoro è esclusivamente mettere a disposizione di tutti le mascherine FFP2
- il Protocollo **responsabilizza i lavoratori** in ordine all'uso corretto della mascherina FFP2 almeno nelle situazioni di maggior rischio
- ***i lavoratori sono ovviamente liberi di usarle anche a prescindere di situazioni particolarmente a rischio***

- ***il mancato utilizzo della mascherina e le relative conseguenze non sono più imputabili al datore di lavoro***
- il datore di lavoro potrà ***imporre*** l'uso della mascherina FFP2 in ipotesi particolari, su indicazione del medico competente o del RSPP.

Prime questioni interpretative

1) Ci sono margini per stabilire nel proprio protocollo aziendale che la FFP2 è obbligatoria o raccomandata solo in determinati contesti o mansioni?

La mascherina non è più obbligatoria nei luoghi di lavoro. Il datore di lavoro la mette a disposizione per permettere al lavoratore di usarla nei luoghi di lavoro. In questo modo il Protocollo rimette a ciascun lavoratore l'onere (e la responsabilità) di proteggersi, previa adeguata informazione. Si tratta del vero cambio di passo del Protocollo rispetto al passato.

A fronte della apparente rimessione ai lavoratori di tutte le scelte in ordine all'uso della mascherina, per consentire ai datori di lavoro di gestire situazioni particolari (possibilità che altrimenti sarebbe venuta meno), il secondo capoverso del punto 6 lascia spazio a decisioni aziendali, previa specifica indicazione da parte del medico competente ed il RSPP. È una situazione che non contempla una valutazione dei rischi e che è differente da quella disciplinata, in via generale, nella premessa del Protocollo, che prevede la possibilità di introdurre misure equivalenti o di maggior rigore, dove il Protocollo inserisce questa decisione all'interno del confronto tra le parti (es., a fronte del venir meno dell'obbligo della mascherina, il comitato potrebbe decidere di mantenere obbligatoriamente le chirurgiche laddove i lavoratori non optino individualmente per la FFP2, che comunque deve essere messa a loro disposizione, e laddove non ricorra una situazione di obbligo indicata nella seconda parte del punto 6).

In questo caso, invece, manca un riferimento al Comitato, e la decisione è di natura tecnica (specifica indicazione del medico competente o del RSPP), il che non impedisce ovviamente al datore di lavoro di condividere volontariamente il tema all'interno del Comitato.

2) Nei casi di spazi comuni condivisi e visto il caldo, si può continuare con l'obbligo di usare la chirurgica piuttosto che raccomandata la FFP2 (che poi nessuno mette)?

Manca una previsione di raccomandazione, è il Protocollo che fa della FFP2 un utile protezione nelle particolari situazioni indicate nel documento. Il comitato può disciplinare anche l'uso della mascherina chirurgica. A fronte del venir meno dell'obbligo, infatti, la mascherina chirurgica – per quanto non sia più un DPI - diminuisce oggettivamente la diffusione del virus.

3) *Il datore di lavoro deve mettere a disposizione la FFP2 per ciascun dipendente, con evidente aumento di costi, anche se l'uso è solo raccomandato?*

L'azienda deve mettere a disposizione la mascherina, ma dall'altra parte c'è l'obbligo di rispettare le indicazioni aziendali e di usare correttamente i dispositivi di protezione individuale (art. 20, Dlgs 81/2008), per cui sarebbe opportuno che l'azienda disciplinasse le modalità con le quali mette a disposizione le mascherine FFP2, ad esempio monitorando il prelievo delle mascherine per finalità lavorative, ricordando che la mascherina ha una durata media di efficacia di circa 8 ore

Art. 10-quater del decreto-legge 22 aprile 2021 n. 52 convertito con modificazioni dalla legge 17 giugno 2021 n. 87, come modificato dall'art. 11, comma 1, del decreto-legge 16 giugno 2022, n. 68

Attività soggette all'obbligo	Data di scadenza dell'obbligo
<p>Per l'accesso ai seguenti mezzi di trasporto e per il loro utilizzo:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. navi e traghetti adibiti a servizi di trasporto interregionale; treni impiegati nei servizi di trasporto ferroviario passeggeri di tipo interregionale, Intercity, Intercity Notte e Alta Velocità; b. autobus adibiti a servizi di trasporto di persone, ad offerta indifferenziata, effettuati su strada in modo continuativo o periodico su un percorso che collega più di due regioni ed aventi itinerari, orari, frequenze e prezzi prestabiliti; c. autobus adibiti a servizi di noleggio con conducente; mezzi impiegati nei servizi di trasporto pubblico locale o regionale; d. mezzi di trasporto scolastico dedicato agli studenti di scuola primaria, secondaria di primo grado e di secondo grado 	fino al 30 settembre 2022
<ul style="list-style-type: none"> a. per l'accesso a funivie, cabinovie e seggiovie, qualora utilizzate con la chiusura delle cupole paravento, con finalità turistico-commerciale e anche ove ubicate in comprensori sciistici 	fino al 30 aprile 2022
<ul style="list-style-type: none"> a. per gli spettacoli aperti al pubblico che si svolgono al chiuso o all'aperto in sale teatrali, sale da concerto, sale cinematografiche, locali di intrattenimento e musica dal vivo e in altri locali assimilati, nonché per gli eventi e le competizioni sportivi 	fino al 30 aprile 2022
<ul style="list-style-type: none"> a. per gli spettacoli aperti al pubblico che si svolgono al chiuso in sale 	dal 1° maggio 2022 al 15 giugno 2022



teatrali, sale d concerto, sale cinematografiche, locali di intrattenimento e musica dal vivo e in altri locali assimilati, nonché per gli eventi e le competizioni sportivi che si svolgono al chiuso.	
a. in tutti i luoghi al chiuso diversi da quelli di cui al comma 1 e con esclusione delle abitazioni private, è fatto obbligo, sull'intero territorio nazionale, di indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie	fino al 30 aprile 2022
a. hanno l'obbligo di indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie i lavoratori, gli utenti e i visitatori delle strutture sanitarie, socio-sanitarie e socio-assistenziali, comprese le strutture di ospitalità e lungodegenza, le residenze sanitarie assistenziali, gli hospice, le strutture riabilitative, le strutture residenziali per anziani, anche non autosufficienti, e comunque le strutture residenziali di cui all'articolo 44 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 12 gennaio 2017, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 65 del 18 marzo 2017.	fino al 30 settembre 2022
a. in sale da ballo, discoteche e locali assimilati, al chiuso, è fatto obbligo di indossare i dispositivi di protezione delle vie respiratorie, ad eccezione del momento del ballo.	fino al 30 aprile 2022

PROTOCOLLO CONDIVISO DI AGGIORNAMENTO DELLE MISURE PER IL CONTRASTO E IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS SARS-COV-2/COVID-19 NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Versione 30 giugno 2022	Versione 6 aprile 2021
<p>Oggi, 30 giugno 2022, è stato sottoscritto – all’esito di un approfondito confronto in videoconferenza – il presente “Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro”.</p> <p>Il Protocollo aggiorna e rinnova i precedenti accordi su invito del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro della salute, che hanno promosso un nuovo confronto tra le Parti sociali.</p> <p>Il Governo favorisce, per quanto di sua competenza, la piena attuazione del Protocollo.</p>	<p>Oggi, 6 aprile 2021, è stato sottoscritto - all’esito di un approfondito confronto in videoconferenza - il presente “Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro”.</p> <p>Il Protocollo aggiorna e rinnova i precedenti accordi su invito del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro della salute, che hanno promosso un nuovo confronto tra le Parti sociali, in attuazione della disposizione di cui all’articolo 1, comma 1, numero 9), del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 marzo 2020, che - in relazione alle attività professionali e alle attività produttive - raccomanda intese tra organizzazioni datoriali e sindacali.</p> <p>Il Governo favorisce, per quanto di sua competenza, la piena attuazione del Protocollo.</p>
<p>Premessa</p> <p>Il documento tiene conto delle misure di contrasto e di contenimento della diffusione del SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro, già contenute nei Protocolli condivisi sottoscritti successivamente alla dichiarazione dello stato di emergenza, in particolare il 14 marzo, il 24 aprile 2020, il 6 aprile 2021, sviluppati anche con il contributo tecnico-scientifico dell’INAIL.</p> <p>Il presente Protocollo aggiorna tali misure, tenuto conto dei vari provvedimenti adottati dal Governo, dal Ministero della salute nonché della legislazione vigente.</p> <p>A tal fine, contiene linee guida condivise tra le Parti per agevolare le imprese nell’aggiornamento dei protocolli di sicurezza anticontagio in considerazione dell’attuale situazione epidemiologica e della necessità di conservare misure efficaci per prevenire il rischio di contagio.</p> <p>Nello specifico, gli esiti del costante monitoraggio sulla circolazione di varianti di virus SARS-CoV-2 ad</p>	<p>Premessa</p> <p>Il documento tiene conto delle misure di contrasto e di contenimento della diffusione del SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro, già contenute nei Protocolli condivisi sottoscritti successivamente alla dichiarazione dello stato di emergenza, in particolare il 14 marzo e il 24 aprile 2020, sviluppati anche con il contributo tecnico-scientifico dell’INAIL.</p> <p>Il presente Protocollo aggiorna tali misure tenuto conto dei vari provvedimenti adottati dal Governo e, da ultimo, del dPCM 2 marzo 2021, nonché di quanto emanato dal Ministero della salute.</p> <p>A tal fine, contiene linee guida condivise tra le Parti per agevolare le imprese nell’adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio, ovverosia Protocollo di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV2/COVID-19 negli ambienti di lavoro.</p>

<p>alta trasmissibilità delle ultime settimane sottolineano l'importanza di garantire condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti e delle modalità di lavoro a specifica tutela dei lavoratori stessi. Il documento tiene conto altresì, di quanto previsto dalla Circolare n. 1/2022 avente come oggetto "Indicazioni sull'utilizzo dei dispositivi individuali di protezione delle vie respiratorie" emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione il 29 aprile 2022.</p> <p>Ferma la necessità di aggiornare il Protocollo condiviso di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 che preveda procedure e regole di condotta, va favorito il confronto preventivo con le rappresentanze sindacali presenti nei luoghi di lavoro, e per le piccole imprese con le rappresentanze territoriali come previsto dagli</p>	<p>La prosecuzione delle attività produttive può infatti avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione.</p> <p>La mancata attuazione del Protocollo, che non assicuri adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza. Pertanto, le Parti convengono sul possibile ricorso agli ammortizzatori sociali, con la conseguente riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, al fine di permettere alle imprese di tutti i settori di applicare tali misure e la conseguente messa in sicurezza del luogo di lavoro. Unitamente alla possibilità per l'azienda di ricorrere al lavoro agile o da remoto e agli ammortizzatori sociali, soluzioni organizzative straordinarie, le Parti intendono favorire il contrasto e il contenimento della diffusione del virus. È obiettivo prioritario coniugare la prosecuzione delle attività produttive con la garanzia di condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e delle modalità lavorative.</p> <p>Nell'ambito di tale obiettivo, si può prevedere anche la riduzione o la sospensione temporanea delle attività. In questa prospettiva continueranno a risultare utili, per la rarefazione delle presenze dentro i luoghi di lavoro, le misure straordinarie finora adottate dal Governo, in particolare in tema di ammortizzatori sociali per tutto il territorio nazionale.</p> <p>Ferma la necessità di aggiornare il Protocollo condiviso di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 che preveda procedure e regole di condotta, va favorito il confronto preventivo con le rappresentanze sindacali presenti nei luoghi di lavoro, e per le piccole imprese le rappresentanze territoriali come previsto dagli accordi</p>
--	--

<p>accordi interconfederali, 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, tenendo conto della specificità di ogni singola realtà produttiva e delle situazioni territoriali.</p>	<p>interconfederali, 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, tenendo conto della specificità di ogni singola realtà produttiva e delle situazioni territoriali.</p>
<p>PROTOCOLLO CONDIVISO DI REGOLAMENTAZIONE PER IL CONTRASTO E IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS SARS-CoV- 2/COVID-19</p> <p>In continuità e in coerenza con i precedenti accordi sottoscritti dalle Parti sociali, il presente Protocollo condiviso ha l’obiettivo di fornire indicazioni operative aggiornate, finalizzate a garantire negli ambienti di lavoro non sanitari, l’efficacia delle misure precauzionali di contenimento adottate per contrastare l’epidemia di COVID-19.</p> <p>Il virus SARS-CoV-2/COVID-19 rappresenta un rischio biologico generico, per il quale occorre adottare misure uguali per tutta la popolazione. Il presente Protocollo contiene, quindi, misure che seguono la logica della precauzione e seguono e attuano le prescrizioni del legislatore e le indicazioni dell’Autorità sanitaria.</p> <p>Fatti salvi tutti gli obblighi previsti dalle disposizioni e linee guida vigenti per specifici settori, emanate per il contenimento del virus SARS-CoV-2/COVID-19.</p> <p>I Ministri competenti, nel riconoscere alle Parti sociali l’impegno unanime ad adottare misure adeguate per affrontare l’attuale fase pandemica, prendono atto delle intese sancite nel presente Protocollo.</p>	<p>PROTOCOLLO CONDIVISO DI REGOLAMENTAZIONE PER IL CONTRASTO E IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS SARS-CoV2/COVID-19</p> <p>In continuità e in coerenza con i precedenti accordi sottoscritti dalle Parti sociali, il presente Protocollo condiviso ha l’obiettivo di fornire indicazioni operative aggiornate, finalizzate a incrementare, negli ambienti di lavoro non sanitari, l’efficacia delle misure precauzionali di contenimento adottate per contrastare l’epidemia di COVID-19.</p> <p>Il virus SARS-CoV-2/COVID-19 rappresenta un rischio biologico generico, per il quale occorre adottare misure uguali per tutta la popolazione. Il presente protocollo contiene, quindi, misure che seguono la logica della precauzione e seguono e attuano le prescrizioni del legislatore e le indicazioni dell’Autorità sanitaria.</p> <p>Fatti salvi tutti gli obblighi previsti dalle disposizioni emanate per il contenimento del virus SARS-CoV-2/COVID-19</p> <p>e premesso che il dPCM in data 2 marzo 2021 prevede misure restrittive nell’intero territorio nazionale, specifiche per il contenimento del virus SARS-CoV-2/COVID-19 e che per le attività di produzione tali misure raccomandano: • il massimo utilizzo, ove possibile, della modalità di lavoro agile o da remoto da parte dei datori di lavoro privati, ai sensi dell’articolo 90 (Lavoro agile) del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, nonché di quanto previsto dai protocolli 12 e 13 allegati al citato dPCM 2 marzo 2021;</p>

	<ul style="list-style-type: none">• che le attività professionali siano attuate anche mediante modalità di lavoro agile, ove possano essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza;• che siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva;• che siano sospese le attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione;• che siano assunti protocolli di sicurezza anti-contagio, fermo restando l'obbligo di utilizzare dispositivi di protezione delle vie respiratorie previsti da normativa, protocolli e linee guida vigenti;• che siano incentivate le operazioni di sanificazione nei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine forme di ammortizzatori sociali;• che sull'intero territorio nazionale tutte le attività produttive industriali e commerciali rispettino i contenuti del Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID19 negli ambienti di lavoro, 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, 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; e ritenuto, altresì, opportuno:• garantire il massimo utilizzo da parte delle imprese di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza, nonché per quelle non sospese;• raccomandare, in particolare per le attività produttive, che siano limitati al massimo gli spostamenti all'interno dei siti e contingentato l'accesso agli spazi comuni;• assicurare, fermo restando il mantenimento della distanza interpersonale di almeno un metro come principale misura di contenimento, che negli spazi
--	---

<p>si stabilisce</p> <p>che I datori di lavoro aggiornano il Protocollo condiviso di regolamentazione all'interno dei propri luoghi di lavoro, applicando le misure di precauzione di seguito elencate – da integrare con altre eventuali equivalenti o più incisive secondo le peculiarità della propria organizzazione, previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali e sentito il medico competente – per tutelare la salute delle persone presenti all'interno dei luoghi di lavoro e garantire la salubrità dell'ambiente di lavoro.</p>	<p>condivisi vengano indossati i dispositivi di protezione delle vie aeree, fatta salva l'adozione di ulteriori strumenti di protezione individuale già previsti indipendentemente dalla situazione emergenziale;</p> <ul style="list-style-type: none"> • favorire, limitatamente alle attività produttive, intese tra organizzazioni datoriali e sindacali; <p>si stabilisce</p> <p>che le imprese adottano il presente Protocollo condiviso di regolamentazione all'interno dei propri luoghi di lavoro, oltre a quanto previsto dal suddetto decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri e applicano le ulteriori misure di precauzione di seguito elencate - da integrare con altre equivalenti o più incisive secondo le peculiarità della propria organizzazione, previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali - per tutelare la salute delle persone presenti all'interno dell'azienda e garantire la salubrità dell'ambiente di lavoro</p>
<p>1. INFORMAZIONE</p> <p>Il datore di lavoro, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, informa tutti i lavoratori e chiunque entri nel luogo di lavoro del rischio di contagio da Covid-19 e di una serie di misure precauzionali da adottare, fra le quali:</p> <p>- la consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter fare ingresso o di poter permanere in azienda e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano i sintomi del Covid-19 (in particolare i sintomi di influenza, di alterazione della temperatura);</p>	<p>1. INFORMAZIONE</p> <p>L'azienda, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, informa tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda circa le disposizioni delle Autorità, consegnando e/o affiggendo all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, appositi depliant informativi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • In particolare, le informazioni riguardano <p>o l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5° C) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria;</p> <p>o la consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter fare ingresso o di poter permanere in azienda e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, 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;</p>

<p>- l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità sanitarie e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda;</p> <p>- l'impegno a 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.</p> <p>Il datore di lavoro fornisce un'informazione adeguata sulla base delle mansioni e dei contesti lavorativi, con particolare riferimento al complesso delle misure adottate cui il personale deve attenersi in particolare sul corretto utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) per contribuire a prevenire ogni possibile forma di diffusione del contagio.</p>	<p>o l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda (in particolare, mantenere la distanza di sicurezza, osservare le regole di igiene delle mani e tenere comportamenti corretti sul piano dell'igiene);</p> <p>o l'impegno a 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.</p> <p>L'azienda fornisce un'informazione adeguata sulla base delle mansioni e dei contesti lavorativi, con particolare riferimento al complesso delle misure adottate cui il personale deve attenersi in particolare sul corretto utilizzo dei DPI per contribuire a prevenire ogni possibile forma di diffusione del contagio.</p> <p>Laddove il presente Protocollo fa riferimento all'uso della mascherina chirurgica, è fatta salva l'ipotesi che, per i rischi presenti nella mansione specifica, siano già previsti strumenti di protezione individuale di tutela di tipo superiore (facciali filtranti FFP2 o FFP3) o di diversa tipologia.</p>
<p>2. MODALITA' DI INGRESSO NEI LUOGHI DI LAVORO</p> <p>Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea¹. Se tale temperatura</p>	<p>2. MODALITA' DI INGRESSO IN AZIENDA</p> <p>• Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea¹. Se tale temperatura</p>

¹ La rilevazione in tempo reale della temperatura corporea costituisce un trattamento di dati personali e, pertanto, deve avvenire ai sensi della disciplina privacy vigente. A tal fine si suggerisce di: 1) rilevare a temperatura e non registrare il dato acquisto. È possibile identificare l'interessato e registrare il superamento della soglia di temperatura solo qualora sia necessario a documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso ai locali aziendali; 2) fornire l'informativa sul trattamento dei dati personali. Si ricorda che l'informativa può omettere le informazioni di cui l'interessato è già in possesso e può essere fornita anche oralmente. Quanto ai contenuti dell'informativa, con riferimento alla finalità del trattamento potrà essere indicata la prevenzione dal contagio dal virus SARS-CoV-2 (COVID-19) e con riferimento alla base giuridica può essere indicata l'implementazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio ai sensi degli articoli 4, comma 1, e 30, comma 1, lettera c), del dPCM 2 marzo 2021 e con riferimento alla durata dell'eventuale conservazione dei dati si può far riferimento al termine dello stato d'emergenza; 3) definire le misure di sicurezza e organizzative adeguate a proteggere i dati. In particolare, sotto il profilo organizzativo, occorre individuare i soggetti preposti al trattamento e fornire loro le istruzioni necessarie. A tal fine, si ricorda che i dati possono essere trattati esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da SARS-CoV-2 (COVID-19) e non devono essere diffusi o comunicati a terzi al di fuori delle specifiche previsioni normative (es. 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); 4) in caso di isolamento momentaneo dovuto al superamento della soglia di temperatura, assicurare modalità tali da garantire la riservatezza e la dignità del lavoratore. Tali garanzie devono essere assicurate anche nel caso in cui il lavoratore comunichi all'ufficio responsabile del personale di aver avuto, al di fuori del contesto aziendale, contatti con soggetti risultati positivi al virus

<p>risulterà superiore a 37,5°C, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro.</p> <p>Le persone in tale condizione – nel rispetto delle indicazioni riportate in nota – saranno momentaneamente isolate e fornite di mascherina FFP2 ove non ne fossero già dotate, non dovranno recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede, ma dovranno contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni.</p> <p>La riammissione al lavoro dopo l'infezione da virus SARS-CoV-2/COVID-19 avverrà secondo le modalità previste dall'art. 4 del decreto legge 24 marzo 2022 n. 24 convertito in legge 19 maggio 2022 n. 52 e dalla circolare del Ministero della salute n. 19680 del 30 marzo 2022.</p> <p>Qualora, l'autorità sanitaria competente disponga misure aggiuntive specifiche, il datore di lavoro fornirà la massima collaborazione, anche attraverso il medico competente, ove presente.</p>	<p>risulterà superiore ai 37,5°C, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro.</p> <p>Le persone in tale condizione - nel rispetto delle indicazioni riportate in nota - saranno momentaneamente isolate e fornite di mascherina chirurgica ove non ne fossero già dotate, non dovranno recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede, ma dovranno contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il datore di lavoro informa preventivamente il personale, e chi intende fare ingresso in azienda, della preclusione dell'accesso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al virus SARS-CoV-2/COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS2 . • Per questi casi si fa riferimento alla normativa di seguito richiamata e alle successive, ulteriori disposizioni che potranno essere adottate in materia: o agli articoli 14, comma 1, e 26, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27; o all'articolo 1, comma 1, lettera d), del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35; o all'articolo 1 del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74; o all'articolo 1-bis del decreto-legge 30 luglio 2020, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 settembre 2020, n. 124. • La riammissione al lavoro dopo l'infezione da virus SARS-CoV-2/COVID-19 avverrà secondo le modalità previste dalla normativa vigente (circolare del Ministero della salute del 12 ottobre 2020 ed eventuali istruzioni successive). I lavoratori positivi oltre il ventunesimo giorno saranno riammessi al lavoro solo dopo la negativizzazione del tampone molecolare o antigenico effettuato in struttura accreditata o autorizzata dal servizio sanitario. • Qualora, per prevenire l'attivazione di focolai epidemici, nelle aree maggiormente colpite dal virus, l'autorità sanitaria competente disponga misure aggiuntive specifiche, come ad esempio l'esecuzione del tampone per i lavoratori, il datore
---	--

SARS-CoV-2 (COVID-19) e nel caso di allontanamento del lavoratore che durante l'attività lavorativa sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria e dei suoi colleghi (v. infra).

	<p>di lavoro fornirà la massima collaborazione, anche attraverso il medico competente, ove presente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al fine della prevenzione di ogni forma di affollamento e di situazioni a rischio di contagio, trovano applicazione i protocolli di settore per le attività produttive di cui all'Allegato IX al dPCM vigente.
<p>3. GESTIONE DEGLI APPALTI</p>	<p>3. MODALITA' DI ACCESSO DEI FORNITORI ESTERNI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Per l'accesso di fornitori esterni, 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. • Se possibile, gli autisti dei mezzi di trasporto devono rimanere a bordo dei propri mezzi: non è consentito l'accesso agli uffici per nessun motivo. Per le necessarie attività di approntamento delle attività di carico e scarico, il trasportatore dovrà attenersi alla rigorosa distanza di un metro. • Per fornitori/trasportatori e/o altro personale esterno individuare/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 visitatori esterni (impresa di pulizie, manutenzione, etc.), gli stessi dovranno sottostare a tutte le regole aziendali, ivi comprese quelle per l'accesso ai locali aziendali di cui al precedente paragrafo 2. • Ove sia presente un servizio di trasporto organizzato dall'azienda, va garantita e rispettata la sicurezza dei lavoratori lungo ogni spostamento, in particolare mettendo in atto tutte le misure previste per il contenimento del rischio di contagio (distanziamento, uso della mascherina chirurgica, etc.). • Le norme del presente Protocollo si estendono alle aziende in appalto che possono organizzare sedi e cantieri permanenti e provvisori all'interno dei siti e delle aree produttive.

<p>In caso di lavoratori dipendenti da aziende terze che operano nello stesso sito produttivo (es. manutentori, fornitori, addetti alle pulizie o Vigilanza, etc.) che risultassero positivi al tampone COVID-19, l'appaltatore dovrà informare immediatamente il committente, per il tramite del medico competente laddove presente.</p> <p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • In caso di lavoratori dipendenti da aziende terze che operano nello stesso sito produttivo (es. manutentori, fornitori, addetti alle pulizie o Vigilanza, etc.) che risultassero positivi al tampone COVID-19, l'appaltatore dovrà informare immediatamente il committente, per il tramite del medico competente, ed entrambi dovranno collaborare con l'autorità sanitaria fornendo elementi utili all'individuazione di eventuali contatti stretti, nel rispetto della normativa vigente in materia di trattamento dei dati personali. • 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.
<p style="text-align: center;">4. PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA, RICAMBIO DELL'ARIA</p> <p>Il datore di lavoro assicura la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago, in coerenza con la circolare del Ministero della salute n. 17644 del 22 maggio 2020 e con il Rapporto ISS COVID-19, n. 12/2021- Raccomandazioni ad interim sulla sanificazione di strutture non sanitarie nell'attuale emergenza COVID-19: ambienti/superfici. Aggiornamento del Rapporto ISS COVID-19 n. 25/2020. Versione del 20 maggio 2021.</p> <p>Nel caso di presenza di una persona con COVID-19 all'interno dei locali aziendali, si procede alla pulizia e sanificazione dei medesimi, secondo le disposizioni della circolare del Ministero della salute n. 5443 del 22 febbraio 2020 nonché alla loro ventilazione.</p> <p>Occorre garantire la pulizia, a fine turno, e la sanificazione periodica di tastiere, schermi touch e mouse con adeguati detergenti, sia negli uffici che nei reparti produttivi, anche con riferimento alle attrezzature di lavoro di uso promiscuo.</p>	<p style="text-align: center;">4. PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'azienda assicura la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago, in coerenza con la circolare del Ministero della salute n. 17644 del 22 maggio 2020. • Nel caso di presenza di una persona con COVID-19 all'interno dei locali aziendali, si procede alla pulizia e sanificazione dei suddetti, secondo le disposizioni della circolare del Ministero della salute n. 5443 del 22 febbraio 2020, nonché alla loro ventilazione. • Occorre garantire la pulizia, a fine turno, e la sanificazione periodica di tastiere, schermi touch e mouse con adeguati detergenti, sia negli uffici che nei reparti produttivi, anche con riferimento alle attrezzature di lavoro di uso promiscuo. • L'azienda, in ottemperanza alle indicazioni del Ministero della salute, può organizzare, secondo le modalità ritenute più opportune, interventi

<p>In tutti gli ambienti di lavoro vengono adottate misure che consentono il costante ricambio dell'aria, anche attraverso sistemi di ventilazione meccanica controllata.</p>	<p>particolari/periodici di pulizia anche ricorrendo agli ammortizzatori sociali.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, alla riapertura, una sanificazione straordinaria degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni, ai sensi della citata circolare del Ministero della salute 5443 del 22 febbraio 2020.
<p>5. PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI</p> <p>È obbligatorio che le persone presenti nel luogo di lavoro adottino tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani.</p> <p>Il datore di lavoro mette a disposizione idonei e sufficienti mezzi detergenti e disinfettanti per le mani, accessibili a tutti i lavoratori anche grazie a specifici dispenser collocati in punti facilmente accessibili.</p> <p>È raccomandata la frequente pulizia delle mani, con acqua e sapone.</p>	<p>5. PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI</p> <ul style="list-style-type: none"> • E' obbligatorio che le persone presenti in azienda adottino tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani. • L'azienda mette a disposizione idonei e sufficienti mezzi detergenti per le mani. • E' favorita la preparazione da parte dell'azienda del liquido detergente secondo le indicazioni dell'OMS
<p>6. DISPOSITIVI DI PROTEZIONE DELLE VIE RESPIRATORIE</p> <p>Fermi gli obblighi previsti dall'art. 10-quater del decreto legge 22 aprile 2021 n. 52 convertito con modificazioni dalle legge 17 giugno 2021 n. 87, come modificato dall'art. 11, comma 1, del decreto-legge 16 giugno 2022, n. 68, l'uso dei dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo facciali filtranti FFP2, anche se attualmente obbligatorio solo in alcuni settori secondo la vigente disciplina legale, rimane un presidio importante per la tutela della salute dei lavoratori ai fini della prevenzione del contagio nei contesti di lavoro in ambienti chiusi e condivisi da più lavoratori o aperti al pubblico o dove comunque non sia possibile il distanziamento interpersonale di un metro per le specificità delle</p>	<p>6. DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE</p>

<p>attività lavorative. A tal fine, il datore di lavoro assicura la disponibilità di FFP2 al fine di consentirne a tutti i lavoratori l'utilizzo.</p> <p>Inoltre, il datore di lavoro, su specifica indicazione del medico competente o del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, sulla base delle specifiche mansioni e dei contesti lavorativi sopra richiamati, individua particolari gruppi di lavoratori ai quali fornire adeguati dispositivi di protezione individuali (FFP2), che dovranno essere indossati, avendo particolare attenzione ai soggetti fragili.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'adozione delle misure di igiene e dei dispositivi di protezione individuale indicati nel presente Protocollo di regolamentazione è fondamentale; tenuto conto del perdurare della situazione emergenziale, si continua a raccomandare un loro utilizzo razionale – come peraltro sottolineato dall'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) – secondo la disciplina vigente. • Sono considerati dispositivi di protezione individuale (DPI), ai sensi dell'articolo 74, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, le "mascherine chirurgiche" di cui all'articolo 16, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, il cui uso è disciplinato dall'articolo 5-bis del medesimo decreto-legge. Pertanto, in tutti i casi di condivisione degli ambienti di lavoro, al chiuso o all'aperto, è comunque obbligatorio l'uso delle mascherine chirurgiche o di dispositivi di protezione individuale di livello superiore. Tale uso non è necessario nel caso di attività svolte in condizioni di isolamento, in coerenza con quanto previsto dal DPCM 2 marzo 2021. • Nella declinazione delle misure del presente Protocollo all'interno dei luoghi di lavoro, sulla base del complesso dei rischi valutati a partire dalla mappatura delle diverse attività dell'azienda, si adotteranno DPI idonei.
<p>7. GESTIONE DEGLI SPAZI COMUNI (MENSA, SPOGLIATOI, AREE FUMATORI, DISTRIBUTORI DI BEVANDE E/O SNACK)</p> <p>L'accesso agli spazi comuni, comprese le mense aziendali, le aree fumatori e gli spogliatoi è contingentato, con la previsione di una ventilazione</p>	<p>7. GESTIONE DEGLI SPAZI COMUNI (MENSA, SPOGLIATOI, AREE FUMATORI, DISTRIBUTORI DI BEVANDE E/O SNACK)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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

<p>continua dei locali e di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi.</p> <p>Occorre provvedere all'organizzazione degli spazi e alla sanificazione degli spogliatoi, per lasciare nella disponibilità dei lavoratori luoghi per il deposito degli indumenti da lavoro e garantire loro idonee condizioni igieniche sanitarie.</p> <p>Occorre garantire la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera, con appositi detergenti, dei locali delle mense, delle tastiere dei distributori di bevande e snack.</p>	<p>all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di un metro tra le persone che li occupano.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Occorre provvedere all'organizzazione degli spazi e alla sanificazione degli spogliatoi, per lasciare nella disponibilità dei lavoratori luoghi per il deposito degli indumenti da lavoro e garantire loro idonee condizioni igieniche sanitarie. • Occorre garantire la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera, con appositi detergenti, dei locali mensa e delle tastiere dei distributori di bevande e snack.
	<p>8. ORGANIZZAZIONE AZIENDALE (TURNAZIONE, TRASFERTE E LAVORO AGILE E DA REMOTO, RIMODULAZIONE DEI LIVELLI PRODUTTIVI)</p> <p>Con riferimento a quanto previsto dal dPCM 2 marzo 2021, articoli 4 e 30, limitatamente al periodo dell'emergenza dovuta al COVID-19, le imprese potranno, avendo a riferimento quanto previsto dai CCNL e favorendo così le intese con le rappresentanze sindacali aziendali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • disporre la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso al lavoro agile e da remoto; • procedere ad una rimodulazione dei livelli produttivi; • assicurare un piano di turnazione dei lavoratori dedicati alla produzione con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili; • utilizzare il lavoro agile e da remoto per tutte quelle attività che possono essere svolte in tale modalità, in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione. <p>Nel caso vengano utilizzati ammortizzatori sociali, anche in deroga, valutare sempre la possibilità di assicurare che gli stessi riguardino l'intera compagine aziendale, se del caso anche con opportune rotazioni del personale coinvolto; utilizzare in via prioritaria gli ammortizzatori sociali disponibili nel rispetto degli istituti contrattuali (par, rol, banca ore) generalmente finalizzati a consentire</p>

	<p>l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione.</p> <p>Nel caso in cui l'utilizzo di tali istituti non risulti sufficiente, si utilizzeranno i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti. In merito alle trasferte nazionali ed internazionali, è opportuno che il datore di lavoro, in collaborazione con il MC e il RSPP, tenga conto del contesto associato alle diverse tipologie di trasferta previste, anche in riferimento all'andamento epidemiologico delle sedi di destinazione.</p> <p>Il lavoro agile e da remoto continua ad essere favorito, anche nella fase di progressiva ripresa delle attività, in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione, 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).</p> <p>E' necessario il rispetto del distanziamento sociale, anche attraverso una rimodulazione degli spazi di lavoro, compatibilmente con la natura dei processi produttivi e degli spazi aziendali.</p> <p>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 ad esempio da uffici inutilizzati o sale riunioni.</p> <p>Per gli ambienti dove operano più lavoratori contemporaneamente, potranno essere individuate soluzioni innovative come, ad esempio, il riposizionamento delle postazioni di lavoro adeguatamente distanziate tra loro, ovvero soluzioni analoghe.</p> <p>L'articolazione del lavoro potrà essere ridefinita con orari differenziati, che favoriscano il distanziamento sociale riducendo il numero di presenze in contemporanea nel luogo di lavoro e prevenendo assembramenti all'entrata e all'uscita con flessibilità degli orari.</p> <p>È essenziale evitare aggregazioni sociali, anche in relazione agli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro e rientrare a casa (commuting), con particolare riferimento all'utilizzo del trasporto</p>
--	---

	<p>pubblico. 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.</p>
<p>8. GESTIONE ENTRATA E USCITA DEI DIPENDENTI</p> <p>Si favoriscono orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare assembramenti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sale mensa).</p> <p>Laddove possibile, occorre dedicare una porta di entrata e una porta di uscita da questi locali e garantire la presenza di detergenti segnalati da apposite indicazioni.</p>	<p>9. GESTIONE ENTRATA E USCITA DEI DIPENDENTI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si favoriscono orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa). • Dove possibile, occorre dedicare una porta di entrata e una porta di uscita da questi locali e garantire la presenza di detergenti segnalati da apposite indicazioni.
	<p>10. SPOSTAMENTI INTERNI, RIUNIONI, EVENTI INTERNI E FORMAZIONE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gli spostamenti all'interno del sito aziendale devono essere limitati al minimo indispensabile e nel rispetto delle indicazioni aziendali. • 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, l'uso della mascherina chirurgica o dispositivi di protezione individuale di livello superiore e un'adeguata pulizia e areazione dei locali. • Sono sospesi tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in modalità in aula, anche obbligatoria, fatte salve le deroghe previste dalla normativa vigente. Sono consentiti in presenza, ai sensi dell'articolo 25, comma 7, del dPCM 2 marzo 2021, gli esami di qualifica dei percorsi di leFP, nonché la formazione in azienda esclusivamente per i lavoratori 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, in coerenza con i limiti

	<p>normativi vigenti, a condizione che siano attuate le misure di contenimento del rischio 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. E' comunque possibile, qualora l'organizzazione aziendale lo permetta, effettuare la formazione a distanza, anche per i lavoratori in lavoro agile e da remoto.</p>
<p>9. GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA</p> <p>Fermo quanto previsto dall'art. 4 del decreto legge 24 marzo 2022 n. 24 convertito in legge 19 maggio 2022 n. 52, nel caso in cui una persona presente nel luogo di lavoro sviluppi febbre (temperatura corporea superiore a 37,5° C) e sintomi di infezione respiratoria o simil-influenzali quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente al datore di lavoro o all'ufficio del personale e si dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria.</p> <p>La persona sintomatica deve essere subito dotata – ove già non lo fosse – di mascherina FFP2</p>	<p>11. GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre (temperatura corporea superiore a 37,5° C) e sintomi di infezione respiratoria o simil-influenzali quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente all'ufficio del personale e si dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria e a quello degli altri presenti, dai locali; l'azienda procede immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID- forniti dalla Regione o dal Ministero della salute. • Il lavoratore, al momento dell'isolamento, deve essere subito dotato - ove già non lo fosse - di mascherina chirurgica. • L'azienda collabora con le Autorità sanitarie per la definizione degli eventuali "contatti stretti" di una persona presente in azienda che sia stata riscontrata positiva al tampone COVID-19, anche con il coinvolgimento del MC. Ciò al fine di permettere alle autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena. Nel periodo dell'indagine, l'azienda potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria.
<p>10. SORVEGLIANZA SANITARIA/MEDICO COMPETENTE/RLS</p> <p>È necessario, pur nel rispetto delle misure igieniche raccomandate dal Ministero della salute e secondo quanto previsto dall'OMS, che la sorveglianza sanitaria sia volta al completo ripristino delle visite mediche previste, previa documentata valutazione del medico competente che tiene conto</p>	<p>12. SORVEGLIANZA SANITARIA/MEDICO COMPETENTE/RLS</p> <ul style="list-style-type: none"> • La sorveglianza sanitaria deve proseguire, rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della salute (cd. decalogo).

<p>dell'andamento epidemiologico nel territorio di riferimento.</p> <p>La sorveglianza sanitaria oltre ad intercettare possibili casi e sintomi sospetti del contagio, rappresenta un'occasione sia di informazione e formazione che il medico competente può fornire ai lavoratori in particolare relativamente alle misure di prevenzione e protezione, ivi compresa la disponibilità di specifica profilassi vaccinale anti SARS-CoV-2/Covid-19 e sul corretto utilizzo dei DPI nei casi previsti.</p> <p>Il medico competente collabora con il datore di lavoro, il RSPP e le RLS/RLST nell'identificazione ed attuazione delle misure volte al contenimento del rischio di contagio da virus SARS-CoV-2/COVID-19.</p> <p>Il medico competente, ove presente, attua la sorveglianza sanitaria eccezionale ai sensi dell'articolo 83 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, la cui disciplina è attualmente prorogata fino al 31 luglio 2022 ai sensi dell'art. 10 del decreto legge 24 marzo 2022 n. 24 convertito in legge 19 maggio 2022 n. 52, ai fini della tutela dei lavoratori fragili secondo le definizioni e modalità di cui alla circolare congiunta del Ministero della salute e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 4 settembre 2020, nel rispetto della riservatezza. A tale citata circolare si rimanda relativamente alla modalità di attuazione della sorveglianza sanitaria eccezionale nei casi in cui non sia nominato il medico competente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La sorveglianza sanitaria rappresenta una ulteriore misura di prevenzione di carattere generale: sia perché può intercettare possibili casi e sintomi sospetti del contagio, sia per l'informazione e la formazione che il medico competente può fornire ai lavoratori per evitare la diffusione del contagio. La sorveglianza sanitaria deve tendere al completo, seppur graduale, ripristino delle visite mediche previste, a condizione che sia consentito operare nel rispetto delle misure igieniche raccomandate dal Ministero della salute e secondo quanto previsto dall'OMS, previa valutazione del medico competente che tiene conto dell'andamento epidemiologico nel territorio di riferimento, in coerenza con la circolare del Ministero della salute del 29 aprile 2020 e con la circolare interministeriale del 4 settembre 2020. • Il medico competente collabora con il datore di lavoro, il RSPP e le RLS/RLST nell'identificazione ed attuazione delle misure volte al contenimento del rischio di contagio da virus SARS-CoV-2/COVID-19. • Il medico competente, ove presente, attua la sorveglianza sanitaria eccezionale ai sensi dell'articolo 83 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, ai fini della tutela dei lavoratori fragili secondo le definizioni e modalità di cui alla circolare congiunta del Ministero della salute e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 4 settembre 2020, nel rispetto della riservatezza. • Il medico competente, in considerazione del suo ruolo nella valutazione dei rischi e nella sorveglianza sanitaria, potrà suggerire l'adozione di strategie di testing/screening qualora ritenute utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori, anche tenuto conto dell'andamento epidemiologico nel territorio di riferimento e di quanto stabilito nella circolare del Ministero della salute dell'8 gennaio 2021.
---	---

<p>La riammissione al lavoro dopo infezione da virus SARS-CoV-2/COVID-19 avverrà in osservanza delle indicazioni del precedente punto 2.</p> <p>Per il reintegro progressivo dei lavoratori già risultati positivi al tampone con ricovero ospedaliero, il MC effettuerà la visita medica prevista dall'articolo 41, comma 2, lett. e-ter del d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni (visita medica precedente alla ripresa del lavoro a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi), al fine di verificare l'idoneità alla mansione – anche per valutare profili specifici di rischiosità – indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il medico competente collabora con l'Autorità sanitaria, in particolare per l'identificazione degli eventuali "contatti stretti" di un lavoratore riscontrato positivo al tampone COVID-19 al fine di permettere alle Autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena. In merito ai "contatti stretti", così come definiti dalla circolare del Ministero della salute del 29 maggio 2020, è opportuno che la loro identificazione tenga conto delle misure di prevenzione e protezione individuate ed effettivamente attuate in azienda, ai fini del contenimento del rischio da SARS-CoV-2/COVID-19. • La riammissione al lavoro dopo infezione da virus SARS-CoV-2/COVID-19 avverrà in osservanza della normativa di riferimento. <p>Per il reintegro progressivo dei lavoratori già risultati positivi al tampone con ricovero ospedaliero, il MC effettuerà la visita medica prevista dall'articolo 41, comma 2, lett. e-ter del d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni (visita medica precedente alla ripresa del lavoro a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi), al fine di verificare l'idoneità alla mansione - anche per valutare profili specifici di rischiosità - indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.</p>
<p>11. LAVORO AGILE</p> <p>Pur nel mutato contesto e preso atto del venir meno dell'emergenza pandemica, si ritiene che il lavoro agile rappresenti, anche nella situazione attuale, uno strumento utile per contrastare la diffusione del contagio da Covid-19, soprattutto con riferimento ai lavoratori fragili, maggiormente esposti ai rischi derivanti dalla malattia. In questo senso, le Parti sociali, in coerenza con l'attuale quadro del rischio di contagio, manifestano l'auspicio che venga prorogata ulteriormente la possibilità di ricorrere allo strumento del lavoro agile emergenziale, disciplinato dall'art. 90, commi 3 e 4, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.</p>	

<p>12. LAVORATORI FRAGILI</p> <p>Il datore di lavoro stabilisce, sentito il medico competente, specifiche misure prevenzionali e organizzative per i lavoratori fragili. Le Parti sociali auspicano che vengano prorogate ulteriormente le disposizioni in materia di tutele per i lavoratori fragili, da ultimo prorogate dall'art. 10, commi 1-bis e 1-ter del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, convertito con modificazioni dalla Legge 19 maggio 2022, n. 52.</p>	
<p>13. AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO</p> <p>Sono costituiti nelle aziende i Comitati per l'applicazione e la verifica delle regole contenute nel presente Protocollo di regolamentazione, con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS.</p> <p>Laddove, per la particolare tipologia di impresa e per il sistema delle relazioni sindacali, non si desse luogo alla costituzione di comitati aziendali, verrà istituito, un Comitato Territoriale composto dagli Organismi paritetici per la salute e la sicurezza, laddove costituiti, con il coinvolgimento degli RLST e dei rappresentanti delle Parti sociali.</p> <p>In mancanza di quanto previsto dai punti precedenti e per le finalità del presente Protocollo, potranno essere costituiti, a livello territoriale o settoriale, appositi comitati ad iniziativa dei soggetti firmatari, anche con il coinvolgimento delle autorità sanitarie locali e degli altri soggetti istituzionali coinvolti nelle iniziative per il contrasto della diffusione del virus SARS-CoV- 2/COVID-19.</p>	<p>11. AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE</p> <ul style="list-style-type: none"> • È costituito in azienda un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole contenute nel presente Protocollo di regolamentazione, con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS. • Laddove, per la particolare tipologia di impresa e per il sistema delle relazioni sindacali, non si desse luogo alla costituzione di comitati aziendali, verrà istituito, un Comitato Territoriale composto dagli Organismi paritetici per la salute e la sicurezza, laddove costituiti, con il coinvolgimento degli RLST e dei rappresentanti delle Parti sociali. • Per le finalità del presente Protocollo, potranno essere costituiti, a livello territoriale o settoriale, appositi comitati ad iniziativa dei soggetti firmatari, anche con il coinvolgimento delle autorità sanitarie locali e degli altri soggetti istituzionali coinvolti nelle iniziative per il contrasto della diffusione del virus SARS-CoV2/COVID-19.
<p>Le Parti si impegnano ad incontrarsi ove si registrino mutamenti dell'attuale quadro epidemiologico che richiedano una ridefinizione delle misure prevenzionali qui condivise e, comunque, entro il 31 ottobre 2022 per verificare l'aggiornamento delle medesime misure.</p>	