

Maggio 2020 - 1.0

Vademecum per i componenti dei **comitati** per l'applicazione e la verifica delle regole dei protocolli anti – contagio



A cura del **Dipartimento
Formazione e Sudi Cisl ER**

Covid – 19

“I virus sono la vita ridotta all’essenziale (...) in effetti sono poco più che frammenti di materiale genetico protetti da una superficie proteica (...), “una brutta notizia incartata nelle proteine””¹.

“Diversamente dai batteri, i virus non possono fare niente da soli. Non sono cellule, ma particelle (...)i virus invadono gli esseri viventi, ne requisiscono le cellule e le trasformano in fabbriche per la produzione di virus (...) l’infezione solitamente indebolisce o distrugge le cellule e quando molte di loro sono infettate emerge la malattia”².

Il 9 gennaio 2020 l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha dichiarato che le autorità sanitarie cinesi hanno individuato un nuovo ceppo di coronavirus mai identificato prima nell'uomo, provvisoriamente chiamato 2019-nCoV e classificato in seguito ufficialmente con il nome di SARS-CoV-2. Il virus è associato a un focolaio di casi di polmonite registrati a partire dal 31 dicembre 2019 nella città di Wuhan, nella Cina centrale. L'11 febbraio, l'OMS ha annunciato che la malattia respiratoria causata dal nuovo coronavirus è stata chiamata COVID-19. Il 30 gennaio, l'Istituto Superiore di Sanità (ISS) ha confermato i primi due casi di infezione da COVID-19 in Italia e il 21 febbraio ha confermato il primo caso autoctono in Italia.

Il virus si trasmette attraverso piccolissime goccioline di saliva che si diffondono nell’aria quando parliamo, starnutiamo, tossiamo. Ci si infetta quando le goccioline di saliva che contengono il virus vengono a contatto con le mucose di bocca, naso e occhi (per questo è importante mantenere la distanza di almeno un metro). Le goccioline di saliva di una persona infetta possono anche finire sulle mani, sulle superfici e sugli oggetti vicini. Anche in questo modo si può trasmettere il virus (per questo è importante lavarsi spesso le mani).

La malattia può colpire le persone in modo diverso; a volte una persona contagiata non mostra nessun sintomo. Altre volte, i sintomi sono simili al raffreddore o all’influenza:

- febbre
- dolori muscolari
- congestione nasale
- mal di gola
- tosse
- difficoltà a respirare
- infiammazione degli occhi
- diarrea
- mal di testa
- perdita dell’olfatto
- perdita del gusto

In alcuni casi l’infezione può provocare gravi polmoniti, che possono anche portare alla morte. Questo avviene più spesso nelle persone con problemi di salute e negli anziani.

¹ D.Crawford – Il nemico invisibile, R.Cortina editore (Mi), 2002, pag.14

² Ibidem, pag. 16-17

Prima la salute

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nel nostro Paese ha una copertura costituzionale solida, dovuta al diritto alla salute di cui all'articolo 32 della Costituzione e alla regolamentazione dell'iniziativa economica privata che, per quanto libera, non può comunque "svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana" (articolo 41 della Costituzione).

Come è oramai noto, anche negli ambienti di lavoro non sanitari o socio – sanitari l'infezione da Covid-19 contratta sul lavoro può essere riconosciuta dall'INAIL quale "infortunio sul lavoro"³; allo stesso modo e in conseguenza a ciò, potrebbe essere considerata quale "malattia professionale" l'eventuale conseguente riduzione permanente della capacità polmonare che dovesse riguardare il lavoratore e la lavoratrice a cui già è riconosciuto un infortunio Covid-19⁴.

Prima la prevenzione

A ogni datore di lavoro è applicato l'articolo 2087 del codice civile, ovvero l'obbligo di attuare tutte le misure conosciute per contrastare qualunque rischio professionale in azienda, tutelando l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore e della lavoratrice.

Ora, se è dubbio che il coronavirus sia da considerare "rischio professionale" in ogni luogo di lavoro⁵, è certo che ogni datore di lavoro abbia il dovere di applicare le misure preventive specifiche in azienda contenute nei provvedimenti delle Autorità Sanitarie, senza eccezioni e modulandole avuto a riguardo la particolarità dell'azienda⁶. Dunque, l'eventuale responsabilità aziendale in caso di contagio di un proprio lavoratore sarà valutata tenendo conto di come tali misure siano state :

- Valutate dal datore di lavoro, d'intesa con l'RSPP e il medico competente, consultato l'RLS, anche all'interno del comitato di cui di seguito.
- Comunicate ai lavoratori, con efficacia, tempestività e trasparenza.
- Attuate con prontezza e senza eccezioni (non possono essere esclusi i lavoratori in appalto o flessibili es. tempi determinati, somministrati, collaboratori coordinati e continuativi ...).
- Vigilare in quanto alla loro applicazione dai lavoratori, dai preposti, dai dirigenti, dallo stesso datore di lavoro)

³ L'art. 42, comma 2, del d.l. 17 marzo 2020, n. 18, dispone che «Nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS-CoV-2) in occasione di lavoro, il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'INAIL che assicura, ai sensi delle vigenti disposizioni, la relativa tutela dell'infortunato. Le prestazioni INAIL nei casi accertati di infezioni da coronavirus in occasione di lavoro sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro».

⁴ Secondo la Società Italiana di Pneumologia l'infezione polmonare da coronavirus può lasciare un'eredità cronica sulla funzionalità respiratoria. La persistenza di questo strascico la si osserva già nei primi pazienti colpiti dalla polmonite bilaterale interstiziale provocata dal Covid-19. Per questo è necessario controllare questi pazienti anche dopo la dimissione dall'ospedale.

⁵ Certamente lo è in ambiente sanitario e socio – sanitario (es. RSA). Per gli altri ambienti lavorativi è, di norma, considerato "rischio esogeno" o "rischio generico aggravato".

⁶ Così come definita dall'art. 2 del d.lgs.81/08 s.m.i. : il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato.

Quali riferimenti

Nella pratica, cosa è necessario fare? La normativa vigente, e in particolare il Decreto Legge 33 del 2020 (in via di conversione in legge) prevede espressamente che :

- All'articolo 1 comma 14 *“Le attività economiche, produttive e sociali devono svolgersi nel rispetto dei contenuti di protocolli o linee guida idonei a prevenire o ridurre il rischio di contagio nel settore di riferimento o in ambiti analoghi, adottati dalle regioni o dalla Conferenza delle regioni e delle province autonome nel rispetto dei principi contenuti nei protocolli o nelle linee guida nazionali. In assenza di quelli regionali trovano applicazione i protocolli o le linee guida adottati a livello nazionale”*;
- All'articolo 1 comma 15 *“Il mancato rispetto dei contenuti dei protocolli o delle linee guida, regionali, o, in assenza, nazionali, di cui al comma 14 che non assicuri adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza”*. Le sanzioni sono irrogate dal Prefetto e dalle autorità regionali o comunali laddove la violazione è di disposizioni emesse da queste ultime. Si evidenzia che i prefetti si avvalgono per i controlli in oggetto degli SPSAL delle AUSL (la medicina del lavoro pubblica), l'Ispettorato del Lavoro e i Carabinieri del N.I.L. (Nucleo Ispettorato del Lavoro).

Ma quali sono i riferimenti per la costituzione dei protocolli anti – contagio? La legge è piuttosto chiara : i diversi DPCM che si sono succeduti nel tempo (da ultimo il DPCM 17 maggio us) prevede che i riferimenti siano i seguenti :

- All'articolo 2 comma 1 : *“Sull'intero territorio nazionale tutte le attività produttive, industriali e commerciali (...) rispettano i contenuti del protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus covid-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 24 aprile 2020 fra il Governo e le parti sociali (...), 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 (...)”*.

Non c'è alcun dubbio che il principale riferimento sia, quindi, l'accordo del 24 aprile, definito e sottoscritto dalle parti sociali e dal Governo, oramai divenuto norma, dunque applicabile a tutte le aziende e a tutti i lavoratori. **Attenzione : i lavoratori che non hanno comportamenti coerenti con il protocollo possono essere oggetto di provvedimenti disciplinari!**

Per i dipendenti pubblici vi sono due solidi riferimenti, che impegnano tutte le amministrazioni in quanto sottoscritti dal Governo attraverso i ministeri competenti e che sono in linea con l'accordo del 24 aprile :

- Protocollo per la prevenzione e la sicurezza dei lavoratori della Sanità Pubblica e Privata in ordine all'emergenza sanitaria da “Covid-19” (24 marzo 2020);
- Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da “Covid-19” (3 aprile 2020).

I 4 pilastri fondamentali

Gli accordi a cui si è fatto riferimento più sopra e tanti altri (anche a livello territoriale o regionale) non sono altro che “linee guida”. È importante evidenziare che ciascuna azienda o unità produttiva è tenuta a darsi un proprio protocollo coerente con le indicazioni di cui sopra.

Ciò che fa testo, dunque, è il protocollo aziendale.

Quali sono i pilastri su cui dovrà basarsi il protocollo aziendale?

1. *Partecipazione* : la prevenzione (lo si diceva) è basata sulla partecipazione diretta (dei lavoratori, a cui è richiesto di contribuire costantemente alla salute e sicurezza del proprio contesto operativo, nonché di rispettare le procedure introdotte dal protocollo stesso) e indiretta (dei rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici, attraverso il comitato di cui di seguito); attraverso la partecipazione si costruisce la fiducia evitando il prevalere della rabbia e del panico e si agisce il miglioramento continuo della salute e sicurezza sul lavoro; la partecipazione è presupposto necessario per ri-organizzare il lavoro in coerenza con il principio della “distanza fisica”;
2. *Distanza fisica* : per contrastare il Covid-19 è fondamentale il “distanziamento fisico”. Il virus può infatti diffondersi tramite goccioline respiratorie, piccole quantità di liquido che potrebbero fuoriuscire quando una persona affetta da questa patologia starnutisce o tossisce. Limitando i contatti con gli altri e mantenendo il distanziamento fisico di almeno un metro, si riducono le probabilità di contrarre il virus e di trasmetterlo a qualcun altro. Va invece incentivato il più possibile il rafforzamento dei legami sociali, promuovendo al contempo la socialità come concetto positivo in grado di mantenere e aumentare il benessere psicofisico. Gli esperti affermano che il contatto sociale è vitale per la salute mentale. La sua mancanza può generare ansia e sentimenti di solitudine privando le persone delle sostanze scatenate dal contatto fisico, quali endorfine e serotonina, che aiutano a tenere sotto controllo stress e paura. L'epidemiologa dell'OMS Maria Van Kerkhove ha sottolineato come grazie alla tecnologia si possa rimanere in contatto in diversi modi⁷ anche in assenza di compresenza fisica;
3. *Pulizia e sanificazione* : le goccioline contenenti i virus a cui si faceva riferimento in precedenza restano sospese nell'aria per un certo tempo per poi cadere a terra o sulle superfici che circondano l'infetto. È possibile raccogliere con le mani queste goccioline fresche, prima che si disidratino con la conseguente morte del loro contenuto. I rischi sono di creare inavvertitamente un aerosol sbattendo le mani o di sfregarsi gli occhi o la bocca, permettendo l'introduzione nell'organismo di cellule ancora vive. La maggior parte dei dati esaminati ci suggeriscono che il virus può rimanere attivo a temperatura ambiente su diverse superfici inanimate come metallo, vetro o plastica in un tempo compreso da 2 ore a 9 giorni⁸. Quali misure precauzionali si raccomanda di effettuare la pulizia quotidiana e la

⁷ "Il distanziamento sociale fa sembrare che le persone dovrebbero smettere di comunicare tra loro, mentre invece dovremmo preservare quanto più possibile il concetto di 'essere comunità' anche mentre manteniamo le distanze fisiche gli uni dagli altri" - Jeremy Freese, sociologo - Stanford University, Stati Uniti

⁸ Le particelle integre del virus possono essere ritrovate nell'aerosol fino a 3 ore, sul rame fino a 4 ore, sul cartone fino a 24 ore e fino a 3 giorni sulla plastica e sull'acciaio

sanificazione periodica degli ambienti di lavoro, comunque utili a prevenire altre possibili patologie dovute ad agenti biologici.

4. *Dispositivi di protezione individuale e collettiva* : la protezione delle vie respiratorie alte è una misura di prevenzione molto importante in questa fase pandemica. Secondo le Autorità Sanitarie indossare una mascherina chirurgica è una delle misure di prevenzione per limitare la diffusione di alcune malattie respiratorie, Covid-19 compresa. È comunque previsto che l'uso della mascherina medico-chirurgica debba essere adottato in aggiunta ad altre misure di igiene respiratoria e delle mani, e di tutte le altre misure precauzionali. In alcuni contesti (es. uffici con presenza di pubblico, open space) è possibile adottare in aggiunta alle mascherine chirurgiche dei dispositivi di protezione collettiva, quali separatori in plexiglass.

Il motore del protocollo : il comitato aziendale o territoriale

Il vero motore del protocollo è il Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo ed è, quindi, da costituire prima di ogni altra azione (previsto dal punto 13 dell'accordo del 24 aprile).

Il comitato è aziendale laddove la presenza del sindacato è garantita attraverso il Rappresentante dei lavoratori(RLS) e la RSU/RSA. Invece, nelle realtà in cui il normale sistema di relazioni sindacali è territoriale (artigianato, commercio, edilizia), è opportuno che il comitato sia individuato a tale livello, con la presenza di parti sociali e RLST.

Cosa deve fare il comitato? E a cosa deve fare attenzione il rappresentante dei lavoratori nell'ambito del comitato?

Poni attenzione a ...	Aspetti salienti	Dove è scritto?
Composizione e funzionamento del comitato	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Il comitato è costituito dalle funzioni aziendali pertinenti (datore di lavoro o suo rappresentante, RSPP, medico competente, responsabile delle risorse umane...) e dai rappresentanti dei lavoratori <input type="checkbox"/> Il medico competente dev'essere comunque presente nel comitato; ciò si evince chiaramente dal punto 12 dell'accordo del 24 aprile : <i>"nell'integrare e proporre tutte le misure di regolamentazione legate al Covid-19, il medico competente collabora con il datore di lavoro e le RLS/RLST"</i> <input type="checkbox"/> Ne fanno parte non solo gli RLS, ma anche RSU e RSA (potrebbe essere necessario rivedere l'organizzazione del lavoro in coerenza con il pilastro della distanza fisica e, dunque, il contratto collettivo di 	Accordo del 24 aprile 2020 Direttiva 2002/14/CE D.Lgs. 25/07

	<p>secondo livello) – è importante porsi la questione di prevedere interventi di formazione specifici a favore dei componenti di questi comitati</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Il comitato ha la funzione strategica di facilitare la stesura del protocollo; aggiornare in modo efficace, pragmatico e veloce le misure e i provvedimenti che si rendono necessari in corso d’opera <input type="checkbox"/> I componenti dovranno adottare le più rapide modalità di coordinamento e di comunicazione (è opportuno utilizzare la modalità della videoconferenza, mettendo nelle condizioni tutti i partecipanti di potersi collegare per partecipare ai lavori) <input type="checkbox"/> Il comitato deve funzionare in base ai principi comunitari propri della partecipazione, in particolare la direttiva 2002/14/CE, recepita dal d.lgs. 25/2007 e in particolare : <ul style="list-style-type: none"> ○ L'informazione fornita dall’azienda deve essere preventiva e non solo successiva, secondo modalità e con un contenuto appropriati, suscettibili in particolare di permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato e di preparare, se del caso, la consultazione; ○ La consultazione deve avvenire di modo che la scelta del momento, le modalità e il contenuto siano appropriati; in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di avere un incontro con il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata al loro eventuale parere; <input type="checkbox"/> Il comitato deve avere cura di documentare e tenere traccia di quanto viene fatto (verbalizzazione delle sedute, documentazione del lavoro comune) 	
<p>Stesura del protocollo aziendale</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Anche se non è un atto negoziale (al pari della valutazione dei rischi) <u>va favorito il confronto preventivo</u> alla stesura definitiva del protocollo con le rappresentanze sindacale presenti nei 	<p>Premessa dell’accordo del 24 aprile 2020</p>

	<p>luoghi di lavoro e a livello territoriale</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> I rappresentanti dei lavoratori vanno consultati, il loro punto di vista va ascoltato e verbalizzato <input type="checkbox"/> È importante verificare che il protocollo aziendale non sia un copia/incolla, ma che le misure previste siano adatte alle specifiche realtà <input type="checkbox"/> <u>Il responsabile ultimo del protocollo aziendale è il datore di lavoro ex articolo 2087 del codice civile</u> <input type="checkbox"/> Spetterà alla gerarchia aziendale della salute e sicurezza sul lavoro (preposti <i>in primis</i>) vigilare affinché le regole del protocollo siano applicate – a tal fine è necessario che ai preposti vengano date direttive specifiche e che vengano informati e formati in merito alle nuove procedure di lavoro 	
<p>Organizzazione del lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> La prima questione da porsi è quella di ri-organizzare il lavoro di modo che si riduca il numero delle persone compresenti in azienda e si tutelino particolarmente quelle ipersensibili (coloro potenzialmente più esposti) <input type="checkbox"/> Quale leve per riorganizzare il lavoro? <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>Eventuale ricorso agli ammortizzatori sociali, ai permessi retribuiti e alle ferie maturate (specie a fronte di monte ore di ferie non fruito rilevanti),</u> anche per riorganizzare il luogo di lavoro e sanificarlo prima dell’apertura ○ <u>Promuovere il ricorso al lavoro agile almeno fino alla fine dello stato d’emergenza (31 luglio 2020):</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ è, comunque, la modalità di lavoro da prediligere anche per la fase post lockdown laddove compatibile con le mansioni svolte (<u>la questione a cui porre particolare attenzione è la compatibilità dello smart working con la mansione</u> 	<p>Accordo del 24 aprile 2020 Decreto Legge n.18/2020, convertito in legge n. 27/2020 Decreto Legge n. 34/2020</p> <p>Il lavoro agile a cui si fa riferimento è <u>in forma semplificata</u> ed emergenziale, ma è comunque necessario che i rappresentanti dei lavoratori siano consapevoli che :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ può essere disposto unilateralmente dal datore di lavoro ➤ anche attraverso strumenti informatici di proprietà del dipendente, qualora non siano forniti dal datore di lavoro (<u>ma solo se il lavoratore è disponibile ad utilizzarlo per</u>

	<p><u>svolta o con specifiche attività della mansione)</u> - il lavoro agile è già la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella PA</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>in ogni caso, se il datore di lavoro non concede il lavoro agile richiesto deve sempre giustificare il diniego</u> ▪ diritto di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore e se compatibile con la mansione svolta (<u>la questione a cui porre particolare attenzione è la compatibilità dello smart working con la mansione svolta o con specifiche attività della mansione)</u>) ▪ i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile a condizione che tale modalità sia 	<p><u>lavoro</u> e se l'azienda ritiene lo strumento sicuro)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ non più necessaria la forma scritta (accordo individuale), <u>anche se è sempre possibile per il datore di lavoro definire un accordo (anche collettivo) inerente le caratteristiche del lavoro agile</u> (che definisca poteri e limiti del datore di lavoro relativamente ai controlli e al coordinamento) ➤ necessaria una comunicazione semplificata (reperibile sul sito dell'INAIL) da inviare al lavoratore e all'RLS inerente i rischi relativi alla salute e sicurezza sul lavoro ➤ il lavoratore in <i>smart working</i> dev'essere informato su cosa s'intende per "luogo idoneo" di lavoro (ad es. non può farlo in cantina), sulla sicurezza informatica degli strumenti informatici, sui possibili richiami periodici in azienda, sul
--	--	--

	<p>compatibile con le caratteristiche della prestazione - misura estesa anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse (<u>la questione a cui porre particolare attenzione è la compatibilità dello smart working con la mansione svolta o con specifiche attività della mansione</u>)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>Promuovere il ricorso ai congedi Covid-19</u>, non più correlata al periodo di sospensione dei servizi scolastici (30 giorni di congedo indennizzato al 50% fruibili da parte dei lavoratori dipendenti per i figli di età non superiore ai 12 anni e per i figli portatori di handicap grave senza limite di età, purché iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale – fruibili sino al 31 luglio 2020) ○ <u>Informare sul possibile ricorso all'astensione dal lavoro senza retribuzione</u>, ma con conservazione del posto di lavoro spettante ai dipendenti con figli minori di 16 anni senza limiti di durata, purché entro il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado ○ <i>(per entrambi i congedi è importante che l'altro genitore non sia - nei medesimi giorni di fruizione dei benefici - beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o non lavoratore)</i> ○ <u>Informare sull'incremento dei permessi 104</u> : riservati ai lavoratori portatori di handicap 	<p>referente aziendale a cui il lavoratore può rivolgersi per la sua prestazione e per fruire degli istituti contrattuali (es. ferie, malattia), sul diritto/dovere alla disconnessione</p>
--	---	---

	<p>grave (legge 104 art.3 c.3) e ai dipendenti familiari di portatori di handicap grave, in aggiunta ai tre giorni “ordinari” di permesso e alle 12 giornate aggiuntive eventualmente già fruite tra marzo e aprile, ulteriori complessive 12 giornate fruibili nei mesi di maggio e giugno 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>Introduzione del lavoro a turni per scaglionare le presenze del personale nel corso della giornata lavorativa</u> : l’organizzazione per turni è qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane – <u>per la suddivisione in turni, se non già presente precedentemente, è necessario un accordo sindacale, dato che si va a rivedere l’orario di lavoro</u> - se viene introdotta ex novo la turnistica è necessario avviare la sorveglianza sanitaria specifica per i turnisti ○ <u>Ridurre i livelli produttivi</u> : è un elemento di grande rilevanza da considerare. Le condizioni di contesto e quelle nelle quali ci si trova ad operare (ad es. indossando la mascherina spesso per l’intero turno di lavoro) vanno considerate e valutate : è necessario porre la questione della diminuzione dei carichi di lavoro e l’effettuazione di più pause per rendere sostenibile il lavoro in questa fase 	
--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>Possibile ridurre con specifiche intese contrattuali aziendali o territoriali l'orario di lavoro delle aziende (art.88 DL 34/20),</u> attraverso la destinazione di parte dell'orario di lavoro ridotto a formazione (gli oneri aziendali relativi alle ore di formazione, comprensivi degli oneri previdenziali, saranno coperti dalla spesa pubblica, dal Fondo Sociale Europeo gestito dalle Regioni o dai Fondi Interprofessionali) – necessario regolamento attuativo della misura ○ <u>Flessibilità in entrata o in uscita dal lavoro per le funzioni per le quali è possibile prevederla – da prevedere anche per funzioni sinora escluse lo scaglionamento degli orari di entrata e uscita</u> (possibile per via contrattuale o per il tramite di un regolamento aziendale) ○ <u>Anche l'accesso agli spazi comuni (mense, bagni, aree relax, spazio fumatori, spogliatoi) va contingentato</u> – è importante arearli frequentemente, pulirli giornalmente e sanificarli periodicamente – è possibile che ai lavoratori venga chiesto il rispetto di nuove regole : ad es. presentarsi già in divisa al lavoro, lasciare il proprio armadietto aziendale aperto per la pulizia e la sanificazione : questi temi vanno affrontati nel dialogo all'interno del comitato ○ <u>Evitare le riunioni e la formazione in presenza, preferire le videoconferenze (anche per la formazione obbligatoria)</u> – se si decide di svolgerle in presenza è fondamentale che vengano svolte nel rispetto della distanza fisica e pulendo/sanificando l'ambiente 	
--	---	--

	prima e dopo la riunione	
Rimodulazione degli spazi di lavoro	<input type="checkbox"/> <u>E' importante che gli spazi e le postazioni di lavoro siano rivisti, applicando il criterio della distanza fisica</u> (mantenimento di almeno un metro tra colleghi e/o con l'utente/cliente) <input type="checkbox"/> Per gli uffici : pur non essendoci dei parametri univoci, ci si può ispirare alla linee guida definite dalle Regioni Lombardia e Veneto – in particolare : <ul style="list-style-type: none"> ○ In assenza di barriere fisiche tra postazioni, il Veneto raccomanda una superficie di 4 metri quadrati a persona, da intendersi al lordo di mobili, macchine ed impianti fissi (raddoppiando il parametro minimo previsto dal d.lgs. 81/08 smi – allegato IV – punto 1.2.1.3) ○ La Lombardia suggerisce la riorganizzazione degli spazi di modo che sia mantenuto almeno 1 metro di separazione sia tra le singole postazioni di lavoro, sia tra i clienti (ed eventuali accompagnatori) ○ Al fine di distanziare le postazioni di lavoro si può agire in più direzioni : trovare nuovi spazi (utilizzando sale riunioni e uffici dismessi) e prevedendo una presenza negli uffici a scacchiera (se l'ufficio è condiviso ci si alterna nel prestare il lavoro in modalità agile) 	Accordo del 24 aprile 2020 D.lgs. 81/08 smi
Informazione	<input type="checkbox"/> <u>Tutte le prescrizioni devono essere rese note e illustrate a tutti i lavoratori e le lavoratrici in forma efficace e visibile</u> e in particolare deve vertere su : <ul style="list-style-type: none"> ○ Divieto di recarsi al lavoro se si hanno sintomi influenzali o temperatura corporea superiore ai 37,5° C ○ Obbligo di dichiarare immediatamente uno stato influenzale o febbrile sul lavoro al proprio referente (es. preposto) ○ Divieto di accesso in azienda per 	Accordo del 24 aprile 2020 FAQ sito del Garante per la Privacy Delibera della Giunta Regionale dell'Emilia Romagna n. 350 del 16 Aprile 2020

	<p>coloro che hanno avuto contatto con soggetti infetti Covid-19 nei precedenti 14 giorni o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Nuove procedure di lavoro imposte dalla distanza fisica ○ Comportamenti coerenti con i protocolli anti-contagio ○ Indicazioni per una corretta igiene respiratoria (starnutire in condizioni protette e non sulle mani) e per una frequente igiene delle mani – con messa a disposizione di mezzi detergenti per consentire il frequente lavaggio delle mani ○ Obbligo di indossare i nuovi DPI (ad es. le mascherine chirurgiche) ○ È possibile richiedere una dichiarazione che attesti le circostanze di cui ai primi tre punti ai lavoratori e a terzi (es. visitatori e utenti), purché limitata agli aspetti succitati (non, ad es., sul motivo della visita) ○ <u>È assai efficace prevedere sessioni apposite di informazione e formazione rivolte ai lavoratori, da svolgersi preferibilmente in videoconferenza</u> <p><input type="checkbox"/> <u>L'azienda deve darsi una procedura per isolare e allontanare in sicurezza il lavoratore sintomatico dal luogo di lavoro, informandone tutti i lavoratori – se il compito è in capo agli addetti al primo soccorso o alle emergenze vanno forniti di guanti in nitrile usa e getta e di filtranti facciali FFP2 – il nominativo del possibile contagiato non va diffuso ai colleghi o all'RLS (si può solo dire che “un vostro collega ...”, anche se spetta al datore di lavoro allertare il dipartimento di sanità pubblica dell'AUSL per l'individuazione di eventuali “contatti stretti” – il rientro del contagiato va condizionato da certificato rilasciato dal dipartimento di sanità</u></p>	
--	---	--

	<p>pubblica dall'AUSL e <u>da visita del medico competente aziendale per la valutazione dell'idoneità alla mansione (attenzione ai postumi)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> □ Controllo temperatura corporea : <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>L'azienda è legittimata a farlo e a porlo come obbligo al lavoratore</u>, purché diffonda un'informativa specifica sulle modalità con cui la misurazione avviene (anche affiggendola sulla bacheca aziendale) ○ <u>Deve essere incaricato per iscritto per l'operazione un lavoratore che dovrà avere le medesime prerogative e obblighi di un preposto</u> (ex art.19 del d.lgs. 81/08 smi) ○ <u>L'azienda non può registrare il dato</u>, dovrà limitarsi ad allontanare il lavoratore dipendente o di appalto interno che superi la temperatura corporea massima prevista dalla informativa (37,5° C) – <u>non può, però, essere indicata la temperatura corporea specifica, è consentita la registrazione della sola circostanza del superamento della soglia stabilita dalla legge</u> – se si tratta di un visitatore o di un fornitore il dato non va registrato, basta non fare entrare le persone in oggetto □ Utilizzo di test sierologici : <ul style="list-style-type: none"> ○ Non possono essere svolti in autonomia dall'azienda (con suo personale diretto) e sono sempre volontari per i lavoratori (<u>non possono essere obbligatori a sottoporvisi</u>) ○ <u>Non possono essere utilizzati per definire l'idoneità alla mansione del lavoratore</u> ○ In Emilia Romagna è sufficiente che le Aziende presentino un'autodichiarazione alla Regione in cui sia riportato il Laboratorio 	
--	---	--

	<p>autorizzato di riferimento per l'effettuazione dei test rapidi (ove non effettuati dal Medico Competente) e dei test di conferma di secondo livello</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ La procedura dev'essere attivata previo informativa al RLS : il tema va inserito nei protocolli e fatto oggetto di confronto dei comitati 	
Pulizia e sanificazione	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> È importante definire le due diverse azioni richiamate dal protocollo : <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>Pulizia</u> : rimozione dello sporco visibile (ad es. materiale organico e inorganico) da oggetti e superfici, ambienti confinati e aree di pertinenza; di solito viene eseguita manualmente o meccanicamente usando acqua con detergenti o prodotti enzimatici - una pulizia accurata è essenziale prima della sanificazione, poiché i materiali inorganici e organici che rimangono sulle superfici interferiscono con l'efficacia di questi processi ○ <u>Sanificazione</u> : un processo in grado di eliminare la maggior parte dei microrganismi patogeni (ad eccezione delle spore batteriche) su oggetti e superfici, attraverso l'impiego di specifici prodotti ad azione germicida. L'efficacia della disinfezione è influenzata dalla quantità di sporco (deve quindi essere preceduta dalla pulizia), dalla natura fisica dell'oggetto (ad es. porosità, fessure, cerniere e fori), da temperatura, pH e umidità <input type="checkbox"/> <u>Pulizia e sanificazione possono essere effettuate direttamente ed in autonomia da parte delle aziende e delle strutture operative e commerciali</u> sia in fase di riapertura che di prosecuzione dell'attività <u>previa formazione dei lavoratori addetti</u> - in alternativa possono essere effettuate da Imprese di Pulizia e/o di Sanificazione regolarmente registrate per tali attività 	<p>Accordo del 24 aprile 2020 Decreto della Regione Emilia Romagna 84 del 21/5/2020 FAQ Ministero della Salute n.8 Circolare del Ministero della Salute del 22 maggio 2020</p>

	<p>(codici ATECO 8121 e 8122 , attività registrate alla Camera di Commercio) – la sanificazione va comunque effettuata in caso di presenza in azienda di un contagiato</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <u>La sanificazione non può essere eseguita in ambienti ove sono esposti alimenti e/o sono presenti persone o animali</u> – va seguita da un congruo periodo di areazione senza la compresenza dei lavoratori <input type="checkbox"/> <u>Il programma d'azione va predisposto con l'ausilio dell'RSPP</u>, definendo le attrezzature occorrenti, i prodotti necessari (che dovranno essere tutti registrati ed avere un'efficacia virucida dimostrata), le conseguenti misure organizzative, operative e comportamentali da adottare, le misure di prevenzione e protezione collettive e individuali (DPI – dotare di un FFP2 chi effettua tali operazioni) – quali sono i parametri da considerare per definire la periodicità della sanificazione? <ul style="list-style-type: none"> ○ frequenza dello stazionamento di persone nei locali ○ numero di persone compresenti nella stessa area ○ umidità ambientale ○ durata chiusura attività (basta solo la pulizia se l'attività è stata chiusa almeno 7-10 gg.) <input type="checkbox"/> <u>Si raccomanda la sanificazione giornaliera dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni maggiormente esposte al contatto con le persone</u> <input type="checkbox"/> <u>Porre particolare attenzione alle superfici orizzontali</u> poste a livello del viso e del busto, e quelle più manipolate, come maniglie di porte e finestre, corrimano, pulsantiere, fotocopiatrici, tastiere, mouse, ecc <input type="checkbox"/> <u>I prodotti che si suggerisce di utilizzare sono : ipoclorito di sodio (0.1% per superfici -0,5% per servizi igienici), etanolo (62-71%) o perossido di idrogeno (0.5%) –</u> 	
--	--	--

	<p><u>si sconsiglia l'uso dell'ozono (si veda la FAQ del Ministero della Salute n.8 e la circolare del Ministero della Salute del 22 maggio us)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> È buona prassi che in ogni azienda vi sia un <u>registro sanificazione/pulizia</u> (per consentire la verifica da parte di ispettori esterni e la corretta gestione dei procedimenti: ora, data, persone responsabili, prodotti applicati) (previsto dalla circolare del Ministero della Salute del 22/5/2020) <input type="checkbox"/> <u>Per le divise di lavoro basta il normale lavaggio con acqua calda (70°-90° C) e detersivo da bucato</u> 	
<p>Sorveglianza sanitaria e lavoratori fragili</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <u>La sorveglianza sanitaria non va fermata, anzi : nell'attuale emergenza il ruolo del medico competente diviene fondamentale soprattutto per l'individuazione dei lavoratori fragili – le visite vanno fatte in sicurezza, evitando esami strumentali quali le spirometrie</u> <input type="checkbox"/> <u>Il medico competente tramite apposita informativa deve invitare i lavoratori e le lavoratrici a segnalargli eventuali condizioni di ipersensibilità o a chiedere una visita ex art.41 del d.lgs.81/08 smi, per valutare con il datore di lavoro, l'RSP e consultato l'RLS le misure più idonee da adottare</u> <input type="checkbox"/> La circolare del Ministero della Salute del 29 aprile 2020 prevede esplicitamente che tra gli <u>obblighi</u> del medico competente v'è di collaborare con il datore di lavoro e l'RSP per l'attuazione del protocollo <input type="checkbox"/> La circolare del Ministero della Salute del 29 aprile prevede espressamente il coinvolgimento del medico competente nell'adeguamento della mansione e del posto di lavoro dei lavoratori fragili – <u>è possibile che, in occasione della sorveglianza sanitaria, vengano previste prescrizioni e limitazioni da introdurre nel giudizio di idoneità del lavoratore fragile</u> <input type="checkbox"/> <u>Il medico competente deve agire per evitare che il lavoro nel rispetto della distanza fisica si traduca in isolamento</u> 	<p>Accordo del 24 aprile 2020 Circolare Ministero della Salute del 29 aprile 2020 D.Lgs.81/08 smi Decreto Legge n.18/2020, convertito in legge n. 27/2020 Decreto Legge n. 34/2020</p>

	<p><u>sociale delle persone (ciò riguarda anche gli smart workers)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <u>Il medico competente dovrà effettuare la visita di ri-ammissione al lavoro dei lavoratori già contagiati da Covid-19, anche se assenti dal lavoro per meno di 60 gg. di calendario</u> <input type="checkbox"/> <u>La normativa (i DL) prevede che i medici di medicina generale possano disporre l'astensione dal lavoro del lavoratore ad alcune condizioni particolari (che abbia già una certificazione rilasciata da una commissione medico legale dell'AUSL afferenti a una delle seguenti patologie : disabilità grave ex art.3 c.3 legge 104, immunodepressione, malattia oncologica anche con terapie salvavita) – attenzione: questa astensione è parificata al “ricovero ospedaliero” e incide sul comparto a seconda di quanto disposto dai CCNL di riferimento</u> 	
<p>Impianti di areazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <u>Sia l'Istituto Superiore di Sanità che l'OMS consigliano di immettere il più possibile aria esterna nei locali chiusi – nell'aria esterna la concentrazione del virus è estremamente bassa</u> <input type="checkbox"/> <u>Si raccomanda comunque di mantenere fermi gli impianti a miscelazione (es. fancoil, ventilconvettori solo per citarne alcuni) per evitare che, con il ricircolo dell'aria, si diffondano, all'interno della struttura, eventuali contaminanti, compreso potenzialmente il virus SARS-CoV-2</u> <input type="checkbox"/> <u>Nel caso di locali senza finestre (es. archivi, spogliatoi, servizi igienici, ecc.), ma dotati di ventilatori/estrattori questi devono essere mantenuti in funzione per l'intero orario di lavoro per ridurre le concentrazioni nell'aria</u> <input type="checkbox"/> <u>Allo stato non ci sono evidenze in base alle quali risulti indispensabile provvedere in modo generalizzato a interventi straordinari di igienizzazione degli impianti e delle condotte di areazione</u> <input type="checkbox"/> <u>Se si è vicini ai tempi di sostituzione del pacco filtrante (per perdite di carico</u> 	<p>Rapporto ISS Covid-19 n.5/2020</p>

	<p>elevate, o a poche settimane dall'intervento di manutenzione programmata, ecc.), al fine di migliorare la filtrazione dell'aria in ingresso, sostituire con pacchi filtranti più efficienti (es. UNI EN ISO 16890:2017: F7-F9)</p> <p><input type="checkbox"/> <u>Il virus non può avere vita autonoma negli impianti di areazione</u> – è, però, importante la pulizia delle condotte specie dopo lunghe chiusure perché si corre il rischio di danni dal batterio della legionella, che prolifera nei ristagni d'acqua</p>	
<p>DPI</p>	<p><input type="checkbox"/> <u>I dispositivi di protezione individuali sono definiti all'art. 74 del D.Lgs 81/08 - elemento indispensabile a garanzia di efficacia e tenuta di un DPI è la marcatura CE</u></p> <p><input type="checkbox"/> <u>I DPI in quanto tali debbono essere forniti dal datore di lavoro a sue spese ed è obbligatorio per i lavoratori indossarli laddove previsto</u></p> <p><input type="checkbox"/> <u>È importante che nel comitato ci si confronti sia sui tipi di DPI forniti ai lavoratori, che sul necessario addestramento da fornire ai lavoratori per il corretto uso dei dispositivi</u></p> <p><input type="checkbox"/> DPI sono le maschere con filtri FFP2 ed FFP3, utilizzate contro rischio chimico e biologico, in quanto proteggono da agenti di dimensioni del millesimo di millimetro-tali DPI debbono essere conformi allo standard europeo EN 149:2001 (equivalente agli standard USA N, R o P)</p> <p><input type="checkbox"/> <u>Avendo avuto un fortissimo incremento della domanda ed un'inevitabile riduzione dell'offerta di filtranti facciali, sono state emanate norme speciali che ammettono l'utilizzo delle mascherine chirurgiche</u> – questi dispositivi sono sufficienti a fungere da barriera se indossati da tutti coloro che si relazionano (permettono di proteggere gli altri ma non sé stessi, in quanto l'aria inspirata non viene in alcuna maniera filtrata)</p> <p><input type="checkbox"/> <u>L'accordo del 24 aprile ha previsto per tutti i lavoratori che condividono spazi</u></p>	<p>Accordo del 24 aprile 2020 Decreto Legge n.18/2020, convertito in legge n. 27/2020 Raccomandazione UE 2020/403</p>

	<p><u>comuni l'utilizzo di una mascherina chirurgica</u> – per coloro che lavorano all'aperto v'è l'obbligo di fornitura e di utilizzo qualora sia possibile l'effettuazione di operazione a distanza inferiore al metro</p> <ul style="list-style-type: none"> □ Sempre in relazione alla forte carenza di offerta l'UE ha consentito di "produrre, importare ed immettere in commercio mascherine chirurgiche e dispositivi di protezione individuale in deroga alle vigenti disposizioni" - non si tratta, però, di una concessione senza condizioni: le mascherine chirurgiche prodotte, importate e distribuite dovranno essere validate ed autorizzate dall'INAIL se utilizzate come DPI □ <u>Per le mascherine chirurgiche già marchiate CE non è necessario richiedere deroghe</u> (significa che sono a standard UNI EN 14683 – gli standard cinesi equivalenti è YY/T 0969-2013 – GB 19083-2010 e YY 0469-2011) – <u>leggere le informazioni sul documento allegato alle mascherine che dev'essere messo a disposizione del comitato</u> □ Attenzione, esistono tre tipi di mascherine chirurgiche : <ul style="list-style-type: none"> ○ Tipo I: efficacia di filtrazione batterica superiore al 95% ○ Tipo II: efficacia di filtrazione batterica superiore al 98% ○ Tipo R: le mascherine IIR sono quelle più resistenti (e raccomandate in questa fase) □ Per le mascherine autorizzate in deroga è assolutamente necessario che <u>al comitato venga messa a disposizione la autocertificazione che il fabbricante ha presentato all'INAIL</u> □ <u>Le mascherine chirurgiche sono dispositivi monouso</u>, la cui durata varia da tre a otto ore di utilizzo, a seconda di una serie di fattori esterni, come l'umidità e la temperatura ambientale, il volume dell'aria ispirata, ecc. – in ogni caso per capire se un dispositivo può essere o 	
--	---	--

	<p>meno riutilizzato, è possibile verificare la presenza della sigla "Non Riutilizzabile (NR)" oppure "Riutilizzabile (R)" sulla comunicazione che accompagna il dispositivo o sul dispositivo stesso</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> <u>I guanti di nitrile monouso per l'Istituto Superiore di Sanità sono utili quale DPI solo in alcuni contesti lavorativi : personale addetto alla pulizia, alla ristorazione, al commercio di alimenti - sono indispensabili nel caso di assistenza ospedaliera o domiciliare a malati - attenzione : possono dare una falsa idea di sicurezza e se usati non correttamente rischiano di trasformarsi in un veicolo del virus anziché in una barriera – se utilizzati è indispensabile fare addestramento su come toglierli ai lavoratori – in ogni caso : mani pulite non hanno bisogno di guanti per coprirsi</u><input type="checkbox"/> <u>Per tutti i DPI è necessario che venga definita e comunicata ai lavoratori una procedura per il loro smaltimento</u>	
--	--	--