



Anno VIII - n.90  
Maggio 2020

BOLLETTINO PER I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI ALLA SICUREZZA UIL  
DEL SERVIZIO POLITICHE SOCIALI E SOSTENIBILITÀ UIL

## **SPECIALE EMERGENZA COVID-19**

### **SOMMARIO - tematiche**

#### ***Editoriale***

#### ***Salute e sicurezza dei lavoratori***

#### ***Pubblicazioni e materiale utile***

CHIMICI **UILTEC**

BANCARI **UILCA**

EDILIZIA **FENEAL**

MECCANICA **UILM**

#### ***Ambiente***

#### ***Legislazione***

#### ***Siti istituzionali***

#### ***Collaboriamo***

#### ***Servizi***



<http://28april.org/>

## Chi siamo

**Silvana Roseto**

*Segretaria Confederale responsabile del Servizio*

**Susanna Costa**

*Ufficio salute e sicurezza sul lavoro*

**Roberto Calzolari**

**Irene Delaria**

*Impaginazione e invio*

## Editoriale

Nota su Circolare n. 14915 del Ministero della Salute recante “Indicazioni operative relative alle attività del medico competente nel contesto delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro e nella collettività”

In data 29/4/2020 il Ministero della Salute, tramite la Direzione Generale della Prevenzione Centrale – Uff. 4 e in collaborazione con INAIL, ha emanato la circolare con oggetto: **“Indicazioni operative relative alle attività del Medico Competente nel contesto delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-COV-2 negli ambienti di lavoro e nella collettività”**. La circolare ministeriale in oggetto ha come riferimento il “Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro” sottoscritto il 14/3/2020 tra Governo e Parti Sociali, ed integrato e modificato il 24/4/2020. Il documento del Ministero della Salute, ricordando le numerose figure professionali coinvolte in azienda in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ciascuna con compiti e responsabilità ben precisi secondo quanto regolamentato dal D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., evidenzia la necessità dell’adozione di un approccio integrato alla valutazione e gestione del rischio connesso alla attuale emergenza pandemica. Obiettivo, anche nella fase di riapertura delle attività produttive sospese, resta dunque la tutela della salute e sicurezza del lavoratore e della collettività. **Il ruolo del Medico Competente, già determinante in materia di prevenzione e tutela della salute e sicurezza sul lavoro in tempi di normalità, diventa cogente in tempi di emergenza pandemica, confermando la sua figura all’interno dell’azienda come quella di “consulente globale” del datore di lavoro.** Viene ricordato l’articolo 38 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i., che traccia i presupposti normativi delineando titoli e requisiti dei medici competenti. Vengono riportate quindi tre tabelle: la prima con il numero di medici competenti iscritti in elenco (presso il Ministero della Salute) distinti per regione; la seconda riportante la distribuzione per tipologia di rischio dei lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria, dei visitati nel 2018 e dei giudizi di inidoneità e di idoneità parziali; la terza relativa all’indagine INSULA (INAIL 2019) in merito alla presenza di sorveglianza sanitaria del medico competente in azienda per settore ATECO disaggregato. È inoltre ribadita la definizione di Sorveglianza Sanitaria in base all’art. 2 comma 1 lett. m) del D. Lgs 81/08 e s.m.i.). Si ricorda che nel contesto generale di riavvio delle attività lavorative in fase pandemica è opportuno che il medico competente, che ha tra i suoi obblighi quello di collaborare con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, debba supportare il datore di lavoro nella attuazione delle misure di prevenzione e protezione già richiamate nel “Protocollo”. Risulta quindi fondamentale che le misure di contenimento del rischio siano contestualizzate rispetto alle differenti tipologie di attività produttive ed alle singole realtà aziendali in cui si opera. **In un contesto, come quello attuale, assume rilevanza la massima collaborazione integrata tra datore di lavoro, medico competente e Rls/Rlst.** Il medico competente è inoltre coinvolto attivamente nell’attività di informazione/formazione dei lavoratori sul rischio di contagio e sulle precauzioni messe in atto dall’azienda, nonché in un continuo e costante aggiornamento del datore di lavoro su comunicazioni e informazioni derivanti da fonti istituzionali di riferimento, anche al fine di evitare il rischio di fake news. Il medico competente deve quindi maggiormente supportare il datore di lavoro nella valutazione del rischio e ad operare la sorveglianza sanitaria in un contesto peculiare quale quello del rientro al lavoro in periodo pandemico. Citando l’art. 28 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. si ricorda la definizione della valutazione dei rischi che “deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari”. In seguito alla valutazione dei rischi viene redatto il DVR, che nel contesto attuale dovrà essere integrato con tutta la serie di azioni atte a prevenire il rischio di infezione da Covid-19 nei luoghi di lavoro contribuendo, in questo modo, anche alla prevenzione della diffusione della pandemia. Particolare attenzione è raccomandata nell’individuazione di soggetti cosiddetti “fragili” che, a maggior ragione in questo periodo, andranno considerati negli interventi riorganizzativi aziendali da attuare. Poiché il lavoro a distanza ha rappresentato e rappresenterà ancora una modalità organizzativa che ha permesso e permetterà la continuità lavorativa, contribuendo anche alla non diffusione del contagio, sarà opportuno che i medici competenti collaborino con il datore di lavoro nell’informazione e formazione dei lavoratori anche nell’ottica di prevenire isolamento sociale degli stessi, contribuendo così al loro complessivo benessere psico-fisico. Per quanto riguarda le visite mediche (art. 41 del D. Lgs. 81/08) che saranno garantite, purché al medico competente

sia consentito di operare nel rispetto delle misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della salute e secondo quanto previsto dall'OMS, viene specificato che:

- dovranno svolgersi in infermeria aziendale o ambiente idoneo di congrua metratura con adeguato ricambio d'aria e dove possa essere garantito il rispetto dei limiti di distanziamento sociale e adeguata igiene delle mani;
- il lavoratore dovrà indossare la mascherina; • dovranno essere programmate, in modo che si eviti l'aggregazione in fase di attesa della visita;
- i lavoratori devono essere preventivamente informati che in caso di febbre e/o sintomi respiratori non dovranno in alcun caso accedere alla visita. Poiché per l'insieme degli atti medici che richiede la sorveglianza sanitaria, la visita non potrà prescindere dal contatto diretto tra lavoratore e medico competente, sono da escludere visite mediche "a distanza".

Saranno privilegiate, nell'ambito della sorveglianza sanitaria, le visite con carattere di urgenza e non differibili:

- la visita medica preventiva, anche in fase preassuntiva;
- la visita medica su richiesta del lavoratore;
- la visita medica in occasione del cambio di mansione, per la quale comunque il medico competente valuterà, a seconda dei casi e in base alla entità e tipologia dei rischi presenti nella futura mansione, per la eventuale indifferibilità;
- la visita medica precedente alla ripresa del lavoro dopo assenza per malattia superiore a 60 giorni continuativi. Possono essere quindi considerate eventualmente differibili in epoca successiva al 31 luglio 2020:

- la visita medica periodica;
- la visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro. Nella eventuale differibilità delle visite mediche periodiche, il medico competente dovrà comunque tenere conto della maggiore fragilità legata alla fascia di età (>55 anni, secondo il Documento del Comitato Tecnico Scientifico del 9/4/2020 "Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS.CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione"), nonché della presenza di eventuali patologie dichiarate dal lavoratore, di cui è a conoscenza o di cui sarà informato. Si raccomanda inoltre la sospensione dell'esecuzione di esami strumentali, come ad esempio le spirometrie, se non eseguibili in idonei ambienti e con idonei dispositivi di protezione.

Per quanto concerne il **rientro lavorativo** in azienda si richiama l'art. 20, comma 1 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., sulla responsabilità personale di ogni lavoratore, con cui si declina che: "Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro." Quindi, ogni lavoratore, nel massimo rispetto delle vigenti norme sulla privacy, dà comunicazione al datore di lavoro delle variazioni del proprio stato di salute legato all'infezione da Covid-19: contatti con caso sospetto, inizio quarantena o isolamento domiciliare fiduciario, riscontro di positività al tampone. Importante il ruolo del medico competente nel caso in cui sia necessaria una precoce identificazione dei contatti in ambito lavorativo e per il loro isolamento, considerando anche di poter dare seguito ad una strategica collaborazione con i medici di medicina generale e con i Dipartimenti di prevenzione per la corretta gestione e presa in carico di un lavoratore con sintomatologia sospetta per infezione da Covid-19. Lì dove il medico competente lo ritenesse opportuno potrà suggerire l'adozione di eventuali mezzi diagnostici ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori. A tale proposito viene precisato, dalla circolare del Ministero della Salute in questione, che i test sierologici (indicazioni OMS) non possono sostituire il test diagnostico molecolare su tampone e servono solo a fornire dati epidemiologici riguardo la circolazione virale nella popolazione lavorativa. In sintesi, i test sierologici al momento disponibili non sono caratterizzati da sufficiente validità ai fini dell'espressione di giudizio di idoneità di un lavoratore. Per il reintegro progressivo dei lavoratori dopo l'infezione da Covid-19, si evidenzia che coloro che si sono ammalati ed hanno manifestato una polmonite o una infezione respiratoria acuta e grave, potrebbero presentare una ridotta capacità polmonare (-20/30%) con la necessità di fisioterapia respiratorie. Ancora più complessa può presentarsi la situazione in caso di soggetti ricoverati in terapia intensiva, che potrebbero presentare disturbi rilevanti e, per i quali, sarà necessaria particolare attenzione nel reinserimento lavorativo. Per questi soggetti dunque, il medico competente, a fronte della presentazione della certificazione di avvenuta negativizzazione secondo le modalità previste, rilasciata dal Dipartimento di prevenzione territoriale di competenza, effettuerà la "visita medica precedente

alla ripresa del lavoro a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi” (art. 41, lettera e-ter) D. Lgs. 81/2008) al fine di verificare l’idoneità alla mansione, per valutare eventuali profili specifici di rischio, indipendentemente dalla durata dell’assenza per malattia, evitando peraltro lo stigma e la discriminazione nei confronti dei lavoratori che hanno sofferto di Covid-19 che rientreranno nell’ambiente di lavoro. In sintesi, **la circolare ha chiarito una serie di aspetti tecnici introdotti dalla normativa emergenziale Covid-19, su cui si sarebbero potuti rilevare problemi interpretativi.**

A corredo della circolare, abbiamo inviato a tutte le strutture UIL un utile documento del SIML che, **oltre ad essere di supporto ai medici competenti, può essere di chiarimento anche per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sia Aziendali che Territoriali.**

[Qui potete scaricare la circolare 2 maggio 2020](https://www.interno.gov.it/sites/default/files/circolare_2_maggio_2020.pdf) [https://www.interno.gov.it/sites/default/files/circolare\\_2\\_maggio\\_2020.pdf](https://www.interno.gov.it/sites/default/files/circolare_2_maggio_2020.pdf)

Sia la Circolare del Ministero della Salute che il documento del SIML sono stati inviati a tutte le strutture UIL e di Categoria dal **Servizio Politiche del Sociale e Sostenibilità UIL Segretaria Confederale responsabile: Silvana Roseto**

**nuovowelfare@uil.it il 4 maggio 2020**

## Salute e sicurezza – Speciale emergenza COVID - 19

---

### The Future of EOSH/7 – Le linee guida dell'INAIL per un ritorno al lavoro in sicurezza: prima lettura

Misure graduali per un ritorno progressivo al lavoro, garantendo adeguati livelli di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

È questo il principale messaggio del *Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione* curato dal Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale dell'INAIL e approvato dal Comitato Tecnico Scientifico istituito presso la Protezione Civile. Le linee guida, pubblicate lo scorso 23 aprile, seguono le indicazioni rese note dalla Agenzia europea di Bilbao (*COVID-19: Back to the workplace – Adapting workplaces and protecting workers*).

**Il documento INAIL individua tre variabili per inquadrare il rischio di contagio negli ambienti di lavoro:**

- (1) l'**esposizione**, cioè la possibilità di venire a contatto con fonti di contagio nell'esecuzione dell'attività lavorativa;
- (2) la **prossimità**, che si verifica ogni volta in cui le caratteristiche intrinseche di svolgimento del lavoro non permettono di osservare il rispetto della distanza interpersonale prevista;
- (3) l'**aggregazione**, cioè quando è possibile prevedere un contatto con soggetti terzi rispetto ai lavoratori dell'azienda.

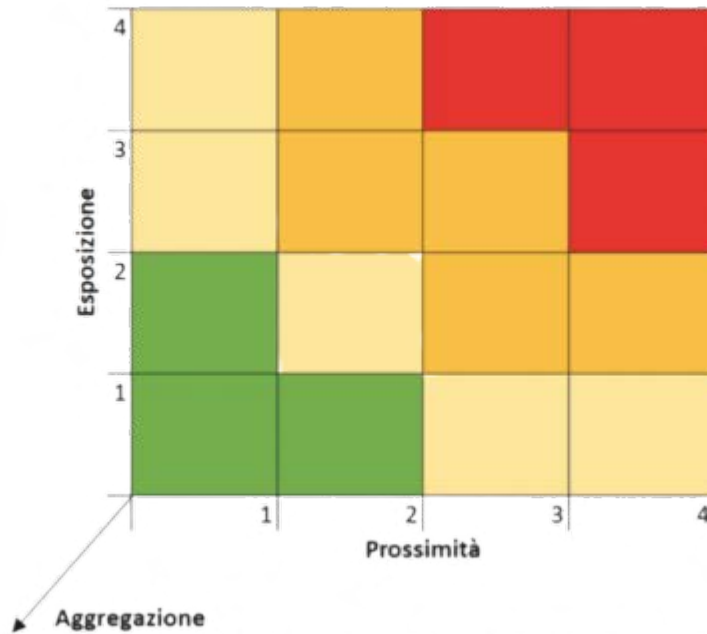
In questa prospettiva si rende pertanto necessario tenere in considerazione le specificità dei processi produttivi e delle modalità di organizzazione del lavoro nonché il contesto territoriale in cui operano gli insediamenti produttivi, in quanto fattori che possono contribuire alla caratterizzazione del rischio che può assumere una diversa entità e modularità in base al caso di specie. Non solo. È anche necessario tenere conto dell'impatto che la riattivazione di uno o più settori potrebbe comportare nell'aumento di occasioni di aggregazioni sociali per la popolazione.

Il documento INAIL presenta poi una metodologia innovativa di valutazione integrata del rischio che tiene in considerazione la probabilità di venire a contatto con fonti di contagio in occasione di lavoro, di prossimità connessa ai processi lavorativi nonché l'impatto connesso al rischio di aggregazione sociale anche verso "terzi". Segue infine un focus sull'adozione di misure organizzative, di prevenzione e protezione e di lotta all'insorgenza di focolai epidemici, anche in considerazione di quanto già contenuto nel Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto tra Governo e Parti sociali il 14 marzo 2020.

#### **Metodologia di valutazione integrata del rischio**

Cuore del documento è una matrice di rischio elaborata sulla base di un punteggio attribuito a ciascun settore produttivo per le prime due variabili (esposizione / prossimità) con una scala di valori da 0 (probabilità bassa / lavoro effettuato da solo per la quasi totalità del tempo) a 4 (probabilità alta / lavoro effettuato in stretta prossimità con altri per la maggior parte del tempo) passando dalle attività con meno probabilità di esposizione (come avviene nel settore agricolo) ed eseguite prevalentemente da soli o con altri ma non in prossimità (uffici privati), a lavori caratterizzati da una alta esposizione al rischio (operatori sanitari) e svolti in stretta prossimità con altre persone per la maggior parte del tempo (studi dentistici). Tale punteggio, risultante dalle prime due variabili, deve essere poi integrato con il punteggio derivante dalla terza variabile (aggregazione) che prevede una scala di valori da 1.00 (presenza di terzi limitata o nulla, come nel caso del settore manifatturiero, industria o uffici non aperti al pubblico) a 1.50 (aggregazioni intrinseche controllabili con procedure in maniera molto limitata, es. spettacoli, manifestazioni di massa).

Il risultato finale, dato dalla rappresentazione delle tre variabili su un unico piano cartesiano, definisce il livello di rischio con relativo codice colore (verde, giallo, rosso) per ciascun settore produttivo all'interno della matrice di seguito rappresentata.



Matrice di rischio: verde = basso; giallo = medio-basso; arancio = medio-alto; rosso = alto

Tra i settori, i mestieri e i professionisti ritenuti più a rischio vengono individuati i farmacisti, le forze dell'ordine, gli operatori nel settore sanità e assistenza sociale, gli atleti professionisti, il settore delle agenzie funebri e i parrucchieri. Il fatto che molti dei settori ritenuti più pericolosi siano tra quelli rimasti operativi nella prima fase in quanto essenziali, rende evidente la necessità di approfondire ulteriormente il fenomeno del contagio e il suo impatto nel settore socio-sanitario, al fine di rafforzare tutte le misure necessarie per garantire la tutela della salute e sicurezza di tutti i lavoratori. A seguire, con indice di rischio medio-alto, vengono classificati i manutentori, i corrieri, gli addetti alle mense e i camerieri, i microbiologi, i lavoratori dello spettacolo e gli interpreti nonché le badanti.

Nella categoria di rischio medio-basso residuano, invece, gli operatori ecologici, gli operai edili, i cassieri, nonché, in generale, l'istruzione, le attività artistiche, sportive e di intrattenimento e divertimento (ad eccezione di quelle citate sopra ricondotte ad altre categorie) e le attività di famiglie e convivenze (come i datori di lavoro per personale domestico). Infine, considerati a basso rischio sono: il settore dell'agricoltura, silvicoltura e pesca, le attività manifatturiere, fornitura di acqua, gas ed energia (comprese attività in reti fognarie e gestione di rifiuti e risanamento), costruzioni, commercio all'ingrosso e al dettaglio (comprese le riparazioni di autoveicoli e motocicli), trasporto e magazzinaggio (fatta eccezione per i corrieri, che abbiamo visto rientrare nella categoria di rischio medio-alto), attività di servizi di alloggio e ristorazione, servizi di comunicazione e informazione, attività finanziarie e assicurative nonché professionali, scientifiche e tecniche, settore dell'amministrazione pubblica e difesa, servizi.

## Strategie di prevenzione

Promuovendo un approccio partecipato ed integrato all'attuazione delle procedure minime di salute e sicurezza per i lavoratori, il documento INAIL sottolinea l'impossibilità di prescindere dal coinvolgimento di tutti gli attori della prevenzione aziendale (medico competente, RSPP, RLS/RLST) nel coadiuvare il datore di lavoro in un puntuale monitoraggio dell'attuazione attenta e responsabile delle misure di tutela.

I ricercatori dell'INAIL evidenziano poi "la necessità di adottare una serie di azioni che vanno ad integrare il documento di valutazione dei rischi (DVR) A tal proposito, in risposta a una diversa posizione di parte della letteratura scientifica, si ricorda che anche l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e l'Agenzia Europea di Bilbao si sono espressi per l'attuazione di un aggiornamento, almeno sostanziale, del DVR (anche tramite un'appendice allo stesso ai fini probatori).

Le azioni individuate dall'INAIL, da attuarsi all'interno dell'organizzazione imprenditoriale, sono suddivise in misure organizzative, misure di prevenzione e protezione, misure specifiche per la prevenzione dell'attivazione di focolai epidemici.

Le "misure organizzative" risultano di primaria importanza e agiscono attraverso la rimodulazione degli spazi e delle postazioni di lavoro, dell'orario di lavoro e dell'articolazione in turni, nonché dei processi produttivi.

Quanto alla gestione degli spazi di lavoro merita sottolineare la necessità di modulare gli ambienti di lavoro nell'ottica del distanziamento sociale (compatibilmente con la natura dei processi produttivi), anche ricavando ulteriori spazi di lavoro da uffici inutilizzati (come le sale riunioni) o introducendo barriere in plexiglass tra una postazione e l'altra (che dovranno essere distanziate tra loro). Viene altresì previsto, con specifico riferimento agli spazi comuni (mense, spogliatoi, servizi igienici) continua ventilazione dell'ambiente, turnazione, permanenza ridotta, distanziamento. Laddove possibile è necessario prevedere dei percorsi di entrata e di uscita, individuando porte di entrata e porte di uscita dedicate. Richiamando quanto previsto all'interno del Protocollo condiviso dal Governo delle parti sociali (del 14 marzo, poi integrato il 24 aprile) vengono limitati al minimo gli spostamenti all'interno dell'azienda, il divieto di riunioni in presenza (salvo eccezioni di particolare necessità da gestire con adeguato distanziamento interpersonale e riducendo al minimo il numero dei partecipanti) e modulato l'accesso ai fornitori esterni tramite percorsi e tempistiche bene definite dall'azienda (viene specificato altresì che le attività di carico e scarico dovranno avvenire nel rispetto del distanziamento sociale).

**Con riferimento all'organizzazione e all'orario di lavoro, potranno essere adottate soluzioni organizzative innovative che riguardano sia l'articolazione dell'orario di lavoro** (differenziati per ridurre le presenze contemporanee nel luogo di lavoro e/o assembramenti all'entrata e all'uscita dei locali aziendali) **sia i processi produttivi**, limitando anche la necessità di trasferte. Viene altresì specificata la necessità di "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 pubblico", tramite piani di mobilità adeguati, misure specifiche per disciplinare l'uso dei mezzi pubblici (prevedendo distanziamento e utilizzo di mascherine per tutti i viaggiatori) o incentivando forme di trasporto sul luogo di lavoro differenti, anche con il mezzo privato. Viene inoltre prevista un'analisi dei processi con distribuzione dei compiti (anche ricollocando lavoratori suscettibili, previa valutazione del medico competente), articolazione dei turni e valorizzazione di forme di lavoro a distanza, modulando, anche con l'utilizzo di tecnologie innovative, l'articolazione stessa del lavoro. Quanto alle forme di lavoro a distanza utilizzate anche nella prima fase dell'emergenza in atto, i ricercatori dell'INAIL evidenziano la necessità di rafforzare le misure di supporto per la prevenzione dei rischi connessi a questa tipologia di lavoro, in particolare fornendo assistenza nell'uso di apparecchiature e software nonché degli strumenti di videoconferenza, incoraggiando a gestire al meglio l'orario di lavoro facendo pause regolari e tenendo in considerazione la necessità di garantire il supporto sia a quei lavoratori che si sentono isolati, sia a quelli che contestualmente hanno necessità di accudire i figli, con evidenti criticità sul piano della conciliazione vita-lavoro.

**Tra le "misure di prevenzione e protezione", di carattere generale e specifico, troviamo l'informazione e la formazione**, che devono essere effettive, efficaci e adattate allo specifico contesto lavorativo al fine di implementare nei lavoratori il senso di consapevolezza e di adeguatezza delle misure poste in essere; **le misure igieniche e di sanificazione degli ambienti** (tramite sanificazione periodica e pulizie giornaliere nonché mettendo a disposizione dei lavoratori detergenti e brochure informative), prevedendo altresì, alla riapertura (almeno per le aziende poste in aree geografiche a maggiore rischio o nelle aziende in cui si sono registrati casi di infezione), una sanificazione degli ambienti, delle

postazioni di lavoro e delle aree comuni; *l'utilizzo di mascherine e DPI per le vie respiratorie*, prevedendo l'utilizzo delle mascherine per tutti quei lavoratori che condividono spazi comuni e rimettendo alla valutazione dei rischi nelle singole realtà aziendali la determinazione di specifici DPI anche in relazione al complesso dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori; *sorveglianza sanitaria e tutela dei lavoratori fragili*, sottolineando **il ruolo cardine del medico competente al di là dell'ordinarietà, soprattutto per l'identificazione dei soggetti suscettibili** (per età o pregresse malattie cronicodegenerative) e per il reinserimento lavorativo di soggetti con pregressa infezione da SARS-CoV-2 (per i quali viene prevista una gestione dedicata e dettagliata). In questa prospettiva vi è la possibilità di introdurre la "sorveglianza sanitaria eccezionale" che verrebbe effettuata sui lavoratori cd. fragili (con età superiore ai 55 anni o su lavoratori al di sotto di tale età ma che ritengano di rientrare, per condizioni patologiche, in questa condizione anche attraverso una visita a richiesta).

Con riferimento alla figura del **medico competente** viene sottolineato che in assenza di copertura immunitaria adeguata (tramite test sierologici di accertata validità) sarà necessario valutare attentamente la possibilità di esprimere un giudizio di "inidoneità temporanea" o limitazioni dell'idoneità per un periodo adeguato, con attenta rivalutazione alla scadenza dello stesso. Si precisa infatti che è necessario sviluppare "percorsi ad hoc di aggiornamento professionale e raccomandazioni operative per i medici competenti a cura di società scienti che del settore di riferimento e delle Istituzioni sul tema specifico". Viene altresì indicata la necessità di nominare, in via straordinaria, un medico competente *ad hoc* anche nelle aziende dove non è già presente per il periodo emergenziale o soluzioni alternative, anche con il coinvolgimento delle strutture territoriali pubbliche (ad esempio, servizi prevenzionali territoriali, INAIL, etc.) che, come per altre attività, possano effettuare le visite, magari anche su richiesta del lavoratore.

Infine, le "misure specifiche per la prevenzione dell'attivazione di focolai epidemici", dirette a contrastare il rischio di riattivazione di focolai nei luoghi di lavoro, prevedono, oltre al rafforzamento delle misure di igiene già richiamate, il controllo della temperatura corporea sui lavoratori, prima dell'accesso al luogo di lavoro (come previsto dal Protocollo più volte citato) o la gestione di un lavoratore con sintomi durante lo svolgimento dell'attività lavorativa. Inoltre, nelle aree maggiormente colpite potranno essere previste misure aggiuntive di esecuzione del tampone per tutti i lavoratori (soprattutto per quelle attività e quei settori in cui l'indice di prossimità si rivela più alto).

In conclusione merita segnalare che il modello di analisi del rischio proposto, prende le mosse da tre aspetti valutativi: l'analisi di processo lavorativo nell'ottica del distanziamento sociale fra i lavoratori; il rischio di contagio connesso con la tipologia di attività specifica; il coinvolgimento di terzi nei processi lavorativi e il rischio di aggregazione sociale. A tal proposito, come suggerito dai ricercatori INAIL, le attività produttive con rischio basso o medio-basso potrebbero avere priorità in un processo graduale di rimodulazione delle misure contenitive, come nel caso delle attività di manifattura e costruzione (e in alcuni casi nel commercio e nei servizi), settori vitali per l'economia del Paese, tenendo ben presente la specificità e la complessità dei singoli contesti aziendali, specialmente nelle piccole e medie imprese.

#### **Continua a leggere la notizia ai link che seguono:**

<http://www.bollettinoadapt.it/le-linee-guida-dellinail-per-un-ritorno-al-lavoro-in-sicurezza-prima-lettura/>

Fonte: Bollettino ADAPT 27 aprile 2020, n. 17 [Giada Benincasa](#) Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro Università degli Studi di Bergamo



## Pubblicazioni e materiale utile

---

### UN ESEMPIO DI **PROTOCOLLO TERRITORIALE**:

#### Prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro: il protocollo territoriale per la provincia di Bergamo

Il protocollo territoriale ratificato il 20 aprile 2020 da varie associazioni datoriali e da CGIL-CISL e UIL, con la supervisione di ATS Bergamo, riferito alle unità manifatturiere (non solo industriali) collocate in provincia di Bergamo, non sostituisce ma integra il protocollo nazionale del 14 marzo 2020. I contenuti inoltre sono cedevoli rispetto a quelli di eventuali ulteriori accordi tra le parti sociali ratificati a livello nazionale, nonché rispetto ad eventuali nuove prescrizioni sanitarie. Al fine di evitare il rischio di sovrapposizione tra varie regolamentazioni, di diversa fonte e livello, si è infatti scelto un approccio che consentisse di:

- 1) non contraddire l'espresso recepimento dei contenuti del protocollo nazionale ad opera dell'art.2 comma 10 del DPCM 10 aprile 2020;
- 2) adeguare progressivamente la regolamentazione all'evoluzione della conoscenza scientifica, della normativa e delle conseguenti buone pratiche;
- 3) valorizzare le specificità territoriali di un contesto caratterizzato da particolare incidenza dell'infezione da Covid-19, che ha reso indispensabile un intervento degli attori locali;
- 4) favorire la declinazione operativa delle regolamentazioni, attraverso la predisposizione di un modello aziendale adattabile, inclusivo delle indicazioni dell'ATS di Bergamo, che ha svolto la supervisione scientifica del documento.

**L'applicazione del modello è rimessa alla valutazione del datore di lavoro, che può procedere agli adeguamenti ritenuti necessari ed anche includere parti riprese dai protocolli di settore in corso di implementazione/implementati in alcuni ambiti, quali i Trasporti e il Tessile.** Le parti si sono date sostanzialmente atto della natura dinamica dei comportamenti da rispettare e delle azioni da svolgere, in quanto l'evoluzione delle prescrizioni sanitarie, correlata all'andamento degli studi sulla Pandemia, sostanzialmente rendono difficile la fissazione di un regolamento definitivo. Il comitato aziendale di cui all'art.13 del protocollo nazionale, incaricato di eseguire la verifica sull'applicazione del protocollo e di monitorarne gli adattamenti, è stato rafforzato con la partecipazione del Medico Competente.

**Gli obiettivi generali, perseguiti dal protocollo integrativo territoriale con formule in parte prescrittive, in parte promozionali, sono consistiti:**

- 1) per quanto attiene gli aspetti organizzativi, nel più accentuato rinvio alla determinazione aziendale ed al confronto sindacale, con le modalità previste dai CCNL, per la gestione delle assenze dal lavoro (CIG o altre causali), dei tempi di lavoro e delle mansioni, senza preconstituire formule rigide, che sarebbero potute risultare incongrue rispetto alle specificità dei singoli contesti aziendali;
- 2) per quanto attiene gli aspetti sanitari, nell'allineamento alle valutazioni condotte dall'autorità sanitaria locale, consapevole delle esigenze di tutela proprie dei lavoratori del territorio e quindi delle migliori buone pratiche attivabili in provincia e delle più sicure limitazioni apponibili.

La validazione del modello aziendale è stata infine rimessa agli OPP di cui agli artt.2 comma 1 e 51 del D.Lgs. n.81/2008, incaricati anche di interloquire con ATS e con le principali istituzioni/amministrazioni locali per ogni problematica concernente l'attuazione delle misure definite dal protocollo nazionale, come integrato dal protocollo territoriale.

**Continua a leggere la notizia ai link che seguono:**

<http://www.bollettinoadapt.it/prevenzione-contrasto-e-contenimento-della-diffusione-del-virus-covid-19-negli-ambienti-di-lavoro-il-protocollo-territoriale-per-la-provincia-di-bergamo/>

*Fonte: Bollettino ADAPT 27 aprile 2020, n. 17 Stefano Malandrini Confindustria Bergamo*

## Manuale riapertura attività produttive della REGIONE VENETO

---

La Regione Veneto ha pubblicato la revisione 11 della propria linea guida intitolata “Indicazioni operative per la tutela della salute negli ambienti di lavoro non sanitari” cui è stato attribuito il titolo di “manuale per la riapertura delle attività produttive”. E’ stata rivista radicalmente nell’impaginazione e organizzazione dei contenuti. E’ molto simile ai contenuti dell’ultima revisione del protocollo condiviso tra le parti sociali del 24 Aprile 2020. **Tra le modifiche più rilevanti troviamo:**

- 1) *L’introduzione della figura del COVID manager. Figura non obbligatoria, ma consigliata, inteso come referente unico con funzioni di coordinatore per l’attuazione delle misure di prevenzione e controllo e con funzioni di punto di contatto per le strutture del Sistema Sanitario Regionale.*
- 2) *L’esplicitazione di un piano di intervento, per la pianificazione, attuazione e verifica delle azioni per la riapertura delle attività produttive.*

Può coincidere con le procedure o istruzioni operative già adottate o un addendum del DVR.

Continua a leggere la notizia ai link che seguono:

<https://lnkd.in/dHp83cW> hashtag#liskaservizi hashtag#covidmanager

Fonte: ing. Ugo Fonzar

## UILTEC - Esperienze e accordi per Covid19

Accordo di Programma per la ripartenza dell’industria del **VETRO**: il dialogo sociale per far fronte alle sfide dell’emergenza

---

All’esito di un confronto costruttivo ed articolato, il 23 aprile scorso Assovetro – l’associazione degli industriali del vetro del sistema Confindustria – ha sottoscritto con le Segreterie Nazionali delle organizzazioni sindacali di categoria Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil un Accordo Nazionale di Programma per l’adozione di misure preventive anti-contagio, al fine di garantire la ripresa in sicurezza delle attività produttive del settore vetro e lampade.

L’accordo è frutto di una lunga e consolidata tradizione di dialogo sociale, che ha indotto sin da subito le Parti ad impegnarsi nella gestione condivisa dell’emergenza. Già il 14 marzo scorso, infatti, è stato sottoscritto tra le stesse Parti un Avviso congiunto nella forma di appello alla responsabilità di tutti – imprenditori, dirigenti, lavoratori ed organizzazioni sindacali – a fare ciascuno la propria parte, per far fronte all’inaudita sfida del Covid-19. Due sono gli elementi fondamentali che ispirano l’accordo: coniugare un’ordinata ripresa/prosecuzione delle attività con la tutela della salute dei lavoratori, assicurandone il massimo livello di protezione, e la forte raccomandazione alla più ampia condivisione con le rappresentanze sindacali delle modalità della ripresa e delle misure da adottare. Sul fronte della tutela della salute dei lavoratori, abbiamo potuto contare sulle esperienze maturate dalle nostre aziende che, d’intesa con le rappresentanze sindacali, hanno adottato, già prima del Protocollo condiviso del 14 marzo, le misure appropriate per adattare il processo produttivo e l’organizzazione del lavoro alla straordinarietà della situazione. Tali misure sono state poi puntualmente inserite nei Protocolli aziendali attuativi del Protocollo nazionale condiviso. La scelta della via della condivisione con il sindacato è il portato del nostro consolidato sistema di relazioni industriali, fondato sul rispetto ed il riconoscimento reciproco delle Parti e sul dialogo responsabile e continuo. In coerenza con la nostra tradizione, anche nell’Accordo di programma assume grande importanza il confronto preventivo sulle modalità della ripresa o della prosecuzione dell’attività produttiva e la più ampia condivisione tra tutti i soggetti coinvolti (direzione aziendali, RSU, RLS e medico competente). Questo patrimonio di esperienze ha costituito la base, insieme alle indicazioni delle autorità, per individuare le linee guida condivise, impartire indirizzi alle aziende, ai lavoratori e alle rappresentanze sindacali, orientare decisioni e comportamenti efficaci in questa fase così difficile e superarla insieme. La maggiore criticità è stata realizzare una sintesi efficace, adeguata a tutte le imprese che costituiscono il panorama eterogeneo di settore, che conta aziende molto differenti tra loro per collocazione geografica, per tipologia di produzione, impiantistica e per dimensione. Fanno parte, infatti, dell’industria del vetro, aziende di tutte le “taglie”, dalle filiali italiane di grandi multinazionali a vetrerie di media e piccola dimensione, anche di natura padronale. Si differenziano

per destinazione di mercato e per tipologia di produzione: produzione e trasformazione di vetro piano per l'edilizia, l'automotive e i trasporti, produzione di contenitori per l'industria alimentare, la farmaceutica, la cosmetica, la profumeria, gli oggetti e le suppellettili per la casa, produzione di lana e filati per l'isolamento in edilizia e per il rinforzo nelle infrastrutture e di un'ampia gamma di materiali compositi, i tubi di vetro, fiale e flaconi per il settore farmaceutico, le lampade e i display, il vetro artistico.

Gran parte dei processi di produzione sono a ciclo continuo – h 24 per 365 giorni all'anno.

In questo variegato panorama, le attività considerate essenziali, al servizio dell'industria alimentare e della farmaceutica, ovvero funzionali a filiere considerate tali, in queste settimane hanno continuato a lavorare, anche se in alcuni casi a regime ridotto; le altre, non appartenenti alle categorie autorizzate a proseguire, hanno interrotto completamente. Gli impianti di lavorazione del vetro sono localizzati secondo una distribuzione piuttosto capillare su tutto il territorio nazionale: abbiamo dovuto tener conto delle misure specifiche adottate o in via di adozione da parte delle diverse Regioni e particolarmente per le aree decretate focolai dell'epidemia.

Consapevoli di queste differenze, le Parti stipulanti – nel quadro dello scrupoloso rispetto delle linee guida concordate – hanno lasciato tuttavia alle aziende ed alle rappresentanze sindacali aziendali e/o territoriali la facoltà di adottare soluzioni condivise confacenti alle rispettive specificità.

Le misure previste, in continuità con l'Accordo condiviso del 14 marzo, attengono alla gestione ed all'organizzazione del lavoro nel periodo di emergenza, di cui abbiamo acquisito familiarità nelle ultime settimane: l'informazione ai lavoratori, le raccomandazioni comportamentali, la pulizia dei luoghi di lavoro e delle singole postazioni, la disponibilità di prodotti per garantire l'igienizzazione, la assegnazione e l'utilizzo dei DPI, la gestione degli spazi comuni in funzione del rispetto del distanziamento sociale prescritto, gli interventi organizzativi (gestione degli orari di lavoro, dei turni e delle trasferte, il lavoro a distanza, il ricorso a sistemi informatici per la comunicazione interna, la formazione, le riunioni, gli spostamenti interni, gli accessi ai locali di comune utilizzo, mense, spogliatoi, aree di riposo, lo svolgimento di particolari operazioni di lavoro ...), l'accesso e la permanenza in azienda da parte di soggetti esterni, la gestione di eventuali casi positivi in azienda. Regole, indirizzi, *best practices*, metodologie e schemi di riferimento, la cui efficace applicazione è compito dei responsabili aziendali di concerto con i rappresentanti dei lavoratori.

Arrivando in leggero anticipo sull'Aggiornamento del Protocollo condiviso Governo – Parti Sociali del 24 aprile – così come era già accaduto il 14 marzo per il nostro Avviso congiunto rispetto alla prima edizione del Protocollo – ne abbiamo in qualche modo anticipato talune disposizioni: abbiamo raccomandato la distribuzione delle mascherine a tutti i dipendenti; abbiamo riconfermato il ricorso allo smart working; abbiamo richiamato l'attenzione sulla mobilità casa-posto di lavoro, nella consapevolezza che per un efficace contenimento del contagio, oltre a creare le migliori condizioni di sicurezza nelle fabbriche, occorre responsabilizzare tutti circa i comportamenti di prudenza da osservare anche fuori dai luoghi di lavoro; l'attenzione ai soggetti più fragili, presumibilmente più esposti al rischio; il richiamo alla puntuale collaborazione con le Autorità. Le Parti sono impegnate a sorvegliare l'attuazione dell'Accordo e ad apportarvi gli aggiornamenti che l'evoluzione continua delle disposizioni del Governo, delle Regioni e delle Autorità renderanno necessari. L'Accordo di Programma del 23 aprile e l'Avviso Congiunto del 14 marzo confermano la capacità delle nostre Aziende e dei Rappresentanti dei lavoratori di affrontare insieme, efficacemente, anche le più grandi difficoltà, capacità sperimentata peraltro in numerose precedenti occasioni.

### ESTRATTO DELL'ACCORDO

#### **INFORMAZIONE DEL PERSONALE**

- Divulgazione di idoneo materiale informativo circa il rischio, le norme comportamentali, le cautele, i comportamenti, le raccomandazioni, le regole igieniche e, più in generale, tutte le informazioni necessarie alla tutela della salute e della sicurezza delle persone presenti in azienda. La diffusione può essere realizzata attraverso la distribuzione di opuscoli o dépliant, note di servizio, riproduzioni grafiche, istruzioni verbali dei preposti, l'affissione su bacheche ovvero a mezzo display presenti nei luoghi di lavoro ed altri strumenti informatici e di ogni altro mezzo considerato idoneo.
- Informativa e raccomandazioni ai lavoratori sul rispetto delle indicazioni comportamentali da osservare anche fuori dai luoghi di lavoro e, in particolare, circa la stretta osservanza delle indicazioni di precauzione disposte dalle autorità competenti nella mobilità lungo il tragitto casa-sede di lavoro, cercando anche idonee soluzioni condivise, come ad esempio, la disponibilità e l'agibilità dei parcheggi in caso di trasporto privato.

## **PULIZIA, IGIENE, DPI E SPAZI COMUNI**

- Prima della ripresa dell'attività, le aziende procederanno ad interventi di pulizia e di igienizzazione straordinari in tutti i locali aziendali. Le aziende si impegnano altresì a garantire interventi di pulizia quotidiana con impiego di prodotti specifici ad efficacia disinfettante.
- Al fine di rendere autonomi i lavoratori nelle operazioni di igienizzazione della propria postazione, le aziende possono fornire "kit di autodisinfezione" (contenenti prodotti e strumenti) per la pulizia a fondo e la disinfezione delle postazioni di lavoro, tastiere, mouse, monitor, consolle di comando, etc., corredati dalle informazioni necessarie per il loro corretto utilizzo.
- Alle aziende è raccomandato di installare dispenser di soluzioni igienizzanti per le mani nelle zone ove non sia possibile lavarsi le mani ed all'ingresso delle aree comuni.
- Le aziende si impegnano a predisporre le condizioni per il rispetto e il mantenimento della distanza di sicurezza raccomandata dall'autorità sanitaria, da parte dei lavoratori per tutte le attività; ove ciò non sia possibile per il tipo di mansioni o di operazioni esercitate, l'azienda fornirà mascherine qualificate DPI (ex art. 16, co. 1, d.l. n. 18/2020). Le aziende si impegnano, altresì, a informare il personale sul loro corretto utilizzo. Le Parti ritengono comunque di raccomandare la distribuzione di idonee mascherine a tutto il personale.
- Le aziende organizzeranno l'accesso agli spazi comuni (mense o refettori, punti di distribuzione di snack e caffè, spogliatoi, zone di riposo etc.) in modo da evitare gli assembramenti ed assicurare che la distanza di sicurezza sia rispettata. A titolo esemplificativo, potrà esserne contingentato, regimentato o vietato l'accesso, laddove possibile separati gli ingressi dalle uscite, disposte modalità di distanziamento ai tavoli in modo tale da garantire la distanza minima prescritta tra una persona e l'altra, apposta segnaletica, orizzontale o verticale a seconda della situazione dei luoghi, indicativa degli spazi da occupare obbligatoriamente.
- Particolare attenzione verrà garantita agli ingressi e alle uscite del personale dallo stabilimento, adottando ove possibile soluzioni appropriate, tra cui la misurazione della temperatura corporea.

## **INTERVENTI DI NATURA ORGANIZZATIVA**

- Le aziende, in collaborazione con RSPP e RLS, predisporranno le condizioni per il rispetto della distanza di sicurezza raccomandata dall'autorità sanitaria per tutte le aree di attività; ove ciò non sia possibile, l'azienda fornirà idonei dispositivi di protezione.
- Al fine di evitare la sovrapposizione delle squadre, le aziende si impegnano a concordare modalità organizzative straordinarie, intervenendo a titolo esemplificativo, sulla gestione dell'avvicendamento nei turni, predisponendo quando necessario la separazione degli operatori giornalieri dai turnisti, mutando le regole di timbratura del cartellino presenza.
- All'interno dell'azienda verranno ridotti al minimo gli spostamenti, incentivando la comunicazione tramite sistemi informatici.
- Per tutte le mansioni compatibili, le aziende si impegnano a proseguire l'incentivazione del ricorso allo smart working. Alla ripresa dell'attività, compatibilmente con le fasi di riavvio, verrà valutata la possibilità di adottare misure organizzative che consentano la rarefazione delle presenze fisiche al lavoro.
- Lo svolgimento di riunioni ed incontri, se non rinviabile, avverrà in remoto; qualora ciò non sia possibile, verrà limitato al minimo necessario il numero dei partecipanti, verranno utilizzati spazi compatibili con il numero dei partecipanti per garantire il rispetto delle distanze di sicurezza e verrà assicurata l'areazione adeguata dei locali, ivi comprese le riunioni delle RSU e le assemblee sindacali, definendo la loro articolazione in modo da garantirne l'esercizio.
- Le trasferte sono normalmente sospese, salvo i casi di assoluta necessità. Le visite del personale commerciale ai clienti sono limitate nella frequenza; al personale interessato sono prescritti i comportamenti cautelativi da tenere sia durante gli spostamenti che per il tempo strettamente necessario alle visite. Anche in tali casi devono essere privilegiate, salvo impedimento, le modalità della comunicazione e del lavoro a distanza.
- Ogni sessione di formazione non indispensabile che richieda la partecipazione fisica in aula è rimandata e incoraggiato il ricorso a modalità on line. Anche in tal caso si potrà fare ricorso agli abituali strumenti di finanziamento.

- Le aziende si impegnano a valutare con particolare attenzione la gestione dei dipendenti appartenenti a fasce presumibilmente più esposte al rischio, da attuare in base alle indicazioni dell'autorità sanitaria, sulla scorta delle informazioni e delle indicazioni fornite dal medico competente.

#### **ACCESSO IN AZIENDA DI TRASPORTATORI, FORNITORI E VISITATORI**

- Le aziende garantiranno una gestione in sicurezza degli accessi e della permanenza per il tempo strettamente necessario di visitatori, fornitori, autisti ed in genere del personale esterno, in particolare per le operazioni di consegna e spedizione, prestando la massima cura a contenere il rischio di contatto con soggetti provenienti dall'esterno. Vi rientrano, a titolo esemplificativo, la predisposizione di aree dedicate di sosta dotate di servizi igienici separati, la dotazione di disinfettanti per i luoghi destinati ad accogliere le persone provenienti dall'esterno, divieto di accesso agli uffici, divieto di utilizzo della mensa aziendale, informativa ben visibile sulle regole da rispettare per l'accesso e la permanenza temporanea nei luoghi / locali dell'azienda.
- Compatibilmente con le esigenze di organizzazione e di gestione degli impianti, gli interventi di manutenzione che richiedano interventi di imprese esterne verranno riprogrammati, per ridurne la frequenza.
- Verranno evitate tutte le visite dei clienti, le visite di scolaresche, manifestazioni ed eventi promozionali, divulgativi o di addestramento / formazione non essenziali.
- Anche le ditte esterne dovranno dotarsi dei DPI e rispettare le procedure di sicurezza che saranno individuate nelle unità produttive.

#### **GESTIONE DI CASI POSITIVI**

- L'eventuale gestione di una persona sintomatica all'interno dell'azienda si atterrà rigorosamente alle disposizioni impartite dall'Autorità sanitaria, nel rispetto del Protocollo Governo – Parti sociali del 14 marzo.
- Qualora un caso sintomatico abbia soggiornato in azienda, l'azienda procederà alle operazioni di sanificazione in base alle prescrizioni dell'Autorità.

Ulteriormente a quanto espressamente previsto nel presente Accordo di Programma le Parti rinnovano l'impegno a rispettare ed attuare tutte le disposizioni già adottate e che saranno adottate dalle Autorità competenti in materia di contrasto alla diffusione del contagio. Raccomandano altresì di proseguire nella sorveglianza sanitaria dei lavoratori, secondo le indicazioni del medico competente. Si impegnano a promuovere tra le imprese e tra i lavoratori la più ampia diffusione del presente Accordo di Programma ed a verificarne periodicamente lo stato di attuazione, riservandosi di modificarlo o integrarlo prontamente, in caso si rendesse necessario, in coerenza con gli ulteriori provvedimenti che le Autorità assumeranno.

#### **[Continua a leggere la notizia al link che segue:](#)**

<http://www.bollettinoadapt.it/accordo-di-programma-per-la-ripartenza-dellindustria-del-vetro-il-dialogo-sociale-per-far-fronte-alle-sfide-dellemergenza/>

<http://www.bollettinoadapt.it/accordo-nazionale-di-programma-per-ladozione-nei-luoghi-di-lavoro-delle-imprese-del-vetro-di-misure-preventive-anti-contagio-al-fine-di-garantire-la-ripresa-in-sicurezza-dellatt/>

**Fonte: Bollettino ADAPT 27 aprile 2020, n. 17 Massimo Novello Vice-presidente Assovetro delegato alle Relazioni Industriali ed agli Affari Sociali**

## **Storie di azione e contrattazione collettiva – Quando la solidarietà diventa una scommessa per affrontare l'emergenza Covid-19: il caso SOGIN**

Gli sviluppi della contrattazione collettiva aziendale ai tempi del Covid-19 nei grandi gruppi aziendali del settore dell'energia hanno registrato la tendenza ad escludere il ricorso ad ammortizzatori sociali e ad una riduzione delle presenze finalizzata al contenimento del contagio attraverso l'utilizzo delle spettanze contrattuali e la graduale estensione dello *smart working*. Sogin, società di Stato responsabile del *decommissioning* degli impianti nucleari italiani e della gestione dei rifiuti radioattivi prodotti dalle attività industriali, si è distinta per un innovativo accordo raggiunto il 20 aprile che ha istituito una Banca ferie solidali per consentire la riduzione della compresenza del personale non remotizzabile e per gestire il rallentamento delle attività senza ricorrere alla Cassa integrazione. Le Parti hanno convenuto l'adozione di una nuova misura contrattuale straordinaria per rendere sostenibile l'organizzazione del lavoro, tenuto conto anche del fatto che il DPCM del 22 marzo abbia inserito i lavori di raccolta, trattamento e

smaltimento di rifiuti pericolosi e di decontaminazione di stabilimenti e siti industriali (incluse centrali e siti nucleari) nell'elenco delle attività non oggetto della sospensione perché essenziali e strategici per il Paese.

Nelle premesse dell'ultimo accordo raggiunto, direzione aziendale e rappresentanze sindacali hanno ribadito l'importanza di continui confronti e di apporti costruttivi a tutti i livelli di interlocuzione per affrontare una fase così delicata per i lavoratori e per l'azienda: l'istituzione della Banca ferie solidali è l'esito di un percorso che ha saputo fare proprio lo spirito del Protocollo Interconfederale del 14 marzo 2020, come peraltro dimostra la tempestiva costituzione dei Comitati previsti al punto 13 del Protocollo stesso. Già nei primi giorni di marzo, infatti, sono state raggiunte intese tra le Parti che hanno portato all'attuazione di diverse misure per fronteggiare la situazione emergenziale. In primo luogo, sono stati effettuati investimenti sulle esistenti infrastrutture ICT e sono stati acquistati ulteriori PC portatili per consentire la più ampia diffusione dello *smart working*. Inoltre, è stata disposta la fruizione delle ferie e delle altre spettanze residue mediante una programmazione che assicurasse il mantenimento degli impianti e la prosecuzione delle attività di *decommissioning*. Sul fronte della sicurezza, l'azienda ha previsto la riduzione della compresenza del personale operativo organizzato con una turnazione bisettimanale, ha fornito mascherine disponibili per chiunque acceda ai locali aziendali, ha intensificato le operazioni di pulizia e sanificazione degli ambienti di lavoro ed ha intrapreso azioni per garantire il distanziamento interpersonale e per controllare la temperatura corporea all'ingresso dei siti, estendendo tali misure anche alle imprese appaltatrici presenti sui luoghi di lavoro.

Trovandosi di fronte all'esigenza di dover continuare a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori attraverso un'organizzazione del lavoro sostenibile, si è ritenuto necessario introdurre misure contrattuali straordinarie per consentire che la turnazione, finalizzata alla riduzione della compresenza nei siti, possa avvenire supportando l'astensione dal lavoro senza perdita di retribuzione per il personale non remotizzabile. Se il primo passo per la tutela dei lavoratori coinvolti dalle turnazioni o impossibilitati a lavorare in *smart working* è avvenuto con l'avvio di un innovativo programma denominato "Formazione agile", che ha previsto iniziative formative per tre giorni alla settimana (sollevando i dipendenti dalla necessità di fruire di ferie o altri istituti), lo step successivo ha riguardato l'istituzione della "Banca ferie solidali" e si è concluso con la firma dell'accordo aziendale del 20 aprile 2020. La funzione di tale strumento consiste nella volontaria rideterminazione in riduzione dei propri giorni di ferie e festività, i quali confluiranno in una Banca ferie mediante la quale i lavoratori contribuiranno a compensare l'eventuale saldo negativo dei permessi da recuperare così da permettere la fruizione di maggiori permessi retribuiti al personale non coinvolto dal lavoro agile. L'accordo, infatti, è pensato in modo particolare per i dipendenti con mansioni non compatibili con lo *smart working*: la turnazione di tale personale diventerà settimanale e, una volta fruite le spettanze residue dell'anno precedente, essi utilizzeranno dei permessi retribuiti da recuperare con prestazioni di lavoro nelle giornate di sabato nei mesi successivi o da compensare grazie alla Banca ferie solidali. L'azienda ripartirà proporzionalmente tra i lavoratori il saldo della Banca sino ad esaurimento dei giorni e si impegna a discutere con le rappresentanze sindacali nazionali le modalità applicative di tale distribuzione. Nello specifico, l'accesso a tale strumento solidaristico viene autorizzato ai soli dipendenti che avranno contribuito ad alimentarla mediante la devoluzione di almeno una giornata di ferie o di festività. Inoltre, in proporzione al proprio conferimento la generosità del personale viene premiata dal gruppo mediante la fruizione delle eventuali ferie residue del 2019 nei mesi successivi al 30 aprile 2020, in deroga a quanto previsto dal CCNL di categoria. Le scadenze vengono stabilite a seconda del numero di giorni di ferie donati con un termine ultimo pari al 31 agosto 2020 per coloro che hanno devoluto più di tre giorni delle proprie spettanze. Per quanto riguarda il personale che, ai sensi del d. lgs. 66/2003 e del d. lgs. 151/2015, non può devolvere le proprie spettanze ferie, esso viene autorizzato a contribuire soltanto attraverso la rideterminazione delle proprie spettanze di festività annuali: l'azienda garantirà a tali soggetti la fruizione ad ore di un uguale numero di giornate di ferie. Allo stesso modo, coloro i quali non possiedono spettanze contrattuali alla data del 31 marzo e desiderano aderire alla devoluzione di almeno due giornate, l'Azienda permetterà l'astensione dal lavoro, mediante permessi retribuiti, nelle giornate del 14 agosto, 24 e 31 dicembre. Anche le aziende del gruppo contribuiranno ad alimentare la "Banca Ferie solidali", devolvendo un numero di giornate pari al doppio dei giorni donati dai lavoratori; qualora l'eccezionale fruizione delle ferie del 2019 non ecceda la data del 30 giugno 2020, l'azienda si impegnerà a conferire un numero di giornate pari al triplo dei giorni devoluti dai dipendenti. Il conferimento pari al triplo verrà garantito dall'azienda anche qualora a rideterminare le proprie giornate di ferie sarà il personale dirigente, per il quale Sogin si impegnerà a promuoverne la partecipazione. Inoltre, nell'ipotesi in cui il numero dei

permessi da recuperare sia superiore al saldo della Banca, l'azienda contribuirà mediante una devoluzione pari alla metà dei giorni donati dal personale. In merito all'eventuale surplus di giorni residui nella Banca ferie al termine dell'emergenza sanitaria, le Parti hanno convenuto l'utilizzo di questi ultimi per comprovate esigenze familiari del personale donante. In conclusione, la direzione aziendale di Sogin e le organizzazioni sindacali hanno enucleato un innovativo strumento di flessibilità volto ad un'organizzazione del lavoro in totale sicurezza e che, al contempo, incentivi la solidarietà tra i lavoratori. L'intesa sulla creazione di un simile istituto mostra come tale situazione emergenziale sia affrontabile e gestibile solo attraverso soluzioni il più possibile condivise tra le parti, appellandosi al senso di responsabilità di ciascun interlocutore.

[Continua a leggere la notizia al link che segue:](#)

<http://www.bollettinoadapt.it/quando-la-solidarieta-diventa-una-scommessa-per-affrontare-lemergenza-covid-19-il-caso-sogin/>

Fonte: *Bollettino ADAPT 27 aprile 2020, n. 17* Lorenzo Citterio ADAPT Junior Fellow, Sara Sansaro

## UILCA - Esperienze e accordi per Covid19

### CORONAVIRUS, PROTOCOLLO ABI SINDACATI PER LA SICUREZZA NEL SETTORE BANCARIO

Misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 nel settore bancario il 16 marzo 2020, ABI e FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA, UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB:

- le lavoratrici e i lavoratori del settore, le imprese associate ad ABI, le Organizzazioni sindacali FABI, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin e l'Associazione Bancaria Italiana sono consapevoli della particolare situazione di emergenza che sta attraversando il Paese e del ruolo e della funzione che singolarmente e congiuntamente rivestono a supporto del tessuto economico nazionale, dei territori, dei cittadini e delle famiglie italiane;
- le Parti nazionali seguono costantemente con prioritaria attenzione l'evoluzione della situazione relativa alla diffusione del virus Covid-19 e collaborano con responsabilità per fare adottare nel modo più celere le misure più idonee per dare concreta attuazione ai provvedimenti volta per volta assunti dalle competenti Autorità;
- all'art. 1, comma 1, punto 4), del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 11 marzo 2020 ("Ulteriori misure attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6"), è stabilito che *"restano garantiti, nel rispetto delle norme igienico-sanitarie, i servizi bancari, finanziari, assicurativi nonché l'attività del settore agricolo, zootecnico di trasformazione agro-alimentare comprese le filiere che ne forniscono beni e servizi"*;
- il sostegno all'economia del Paese, alle famiglie e alle imprese, che sta attraversando una fase particolarmente difficile e critica, richiede la continuità nell'erogazione dei predetti servizi svolti dal settore;
- tale continuità esige come condizione la prioritaria attenzione a garantire le condizioni di salute e sicurezza per tutte le persone interessate, lavoratrici/lavoratori e clientela;
- la prosecuzione delle attività produttive può infatti avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone adeguati livelli di protezione;
- le Autorità hanno emanato le indicazioni con le misure precauzionali di contenimento da adottarsi per contrastare l'epidemia di COVID-19;
- con il presente Protocollo le Parti vogliono indicare alle imprese l'adozione delle predette misure e incrementare i livelli di tutela per le persone, così da consentire la continuità dei servizi;
- tali misure possono richiedere l'adozione di soluzioni organizzative straordinarie – tenuto conto dei diversi modelli organizzativi e di business – anche relative alla riduzione dell'attività della rete fisica, per i profili territoriali e/o di orario;
- all'interno del settore si stanno adottando anche misure ulteriori rispetto a quanto strettamente necessario per adempiere alle disposizioni delle autorità al fine di contenere i rischi di contatto agendo su diverse leve: razionalizzazione dell'operatività delle filiali sotto il profilo della regolamentazione della modalità di accesso della clientela, orari e giorni di apertura, riduzione del personale presente, servizi garantiti, misure precauzionali, promozione dei canali che non implicano presenza fisica, etc.

- le Parti invitano i cittadini a contribuire al massimo alla lotta al coronavirus evitando ogni rischio di contagio, ricorrendo prioritariamente per le proprie esigenze ai canali internet/mobile e ai bancomat senza recarsi all'interno delle filiali;
  - in coerenza con i provvedimenti del Governo, l'ampio e diffuso ricorso al lavoro agile viene favorito quale efficace misura per la significativa riduzione delle occasioni di contatto all'interno dei luoghi di lavoro;
- Informazione** Nella consapevolezza dell'importanza di una corretta e diffusa informazione, le aziende, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, informano tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda circa:
- l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5°) e altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria;
  - 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 (temperatura, altri sintomi di influenza, contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, etc) in cui i provvedimenti dell'Autorità impongono di informare il medico di famiglia e l'Autorità sanitaria e di rimanere al proprio domicilio;
  - l'esistenza di misure organizzative atte a garantire la distanza interpersonale di almeno un metro, o in alternativa presidi di protezione individuale previsti dai provvedimenti tempo per tempo;
  - l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda (in particolare, mantenere la distanza interpersonale di almeno un metro, osservare le regole di igiene delle mani e tenere comportamenti corretti sul piano dell'igiene);
  - le misure contenute nel decalogo predisposto dal Ministero della Salute
- Accesso fornitori** Per l'accesso dei Fornitori vengono adottate le seguenti misure:
- viene ridotto, per quanto possibile, l'accesso dei fornitori; qualora fosse necessario l'ingresso di fornitori esterni (trasporto valori, impresa di pulizie, manutenzione, servizi informatici, etc.), gli stessi dovranno sottostare a tutte le regole aziendali, in particolare al rispetto del mantenimento della distanza interpersonale di almeno un metro; a tal fine le aziende forniscono adeguata informativa alle imprese esterne che svolgono servizi all'interno dei luoghi di lavoro, valutando le modalità più adeguate;
  - se presente un servizio di bus/navetta per il trasporto dei lavoratori, si rispetti la distanza interpersonale di un metro per ogni mezzo utilizzato e per ogni corsa, con eventuale incremento delle stesse.
- Pulizia e sanificazione in azienda** l'azienda assicura idonei livelli di pulizia dei locali, degli ambienti e delle aree comuni;
- nel caso di presenza di una persona con COVID-19 all'interno dei locali aziendali, si procede alla pulizia e sanificazione dei suddetti nonché degli strumenti di lavoro secondo le disposizioni della circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute
  - occorre garantire la pulizia giornaliera con appositi detergenti dei locali mensa, delle tastiere dei distributori nelle aree break, la cui frequentazione viene disciplinata contingentando l'accesso, contenendo i tempi di sosta nel rispetto del mantenimento della distanza interpersonale di almeno un metro;
- Precauzioni igieniche sanitarie** È obbligatorio che le persone presenti in azienda adottino tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani di cui è raccomandata la frequente pulizia;
- l'azienda mette a disposizione idonei mezzi detergenti per le mani;
  - il rispetto della distanza interpersonale di almeno un metro costituisce principale misura di contenimento anche nei casi di uffici caratterizzati da layout "open space". Laddove non fosse possibile rispettare la predetta distanza interpersonale si adotteranno strumenti di protezione individuale.
- Dispositivi di protezione individuale – Servizi a contatto con il pubblico** Alla luce delle previsioni governative relative alla garanzia dei servizi bancari, finanziari e assicurativi contenute nel DPCM 11 marzo 2020, particolare attenzione deve essere dedicata alle persone a contatto con il pubblico e alle relative misure, anche nell'interesse della clientela:
- Le aziende privilegiano l'utilizzo da parte della clientela dei canali internet/mobile banking e degli sportelli automatici all'esterno delle filiali; a tal fine si impegnano a darne comunicazione alla propria clientela e/o ad esporre opportuni avvisi all'esterno delle filiali; privilegiano inoltre i canali remoti per lo svolgimento dell'attività commerciale verso la clientela riservando alle filiali le attività essenziali di assistenza alla clientela;
  - nel contatto con la clientela le aziende devono adottare le misure organizzative volte a garantire il rispetto del mantenimento della distanza interpersonale di almeno un metro quale principale misura di contenimento;



- con riferimento ai dispositivi di protezione individuale e in particolar modo alle “mascherine”, tenuto conto della difficoltà di approvvigionamento e della prioritaria destinazione alle strutture sanitarie impegnate nella lotta contro il coronavirus, gli stessi dovranno essere utilizzati in conformità a quanto previsto dalle indicazioni dell’Organizzazione mondiale della sanità;
- nelle zone a maggior rischio di contagio vengono valutate con particolare attenzione le misure di riduzione dell’operatività e di ricorso ad ulteriori soluzioni;

**Organizzazione aziendale (aperture e orari di sportello, turnazione, trasferte, lavoro agile, assenze, rimodulazione dei livelli produttivi)** Anche ai fini di quanto sopra richiamato in merito alla modulazione dell’operatività e al ricorso al lavoro agile quali misure per ridurre la presenza nei luoghi di lavoro, le aziende possono organizzare la presenza alternata del personale nelle relative sedi di lavoro, siano esse filiali che uffici di direzione generale;

- le flessibilità in essere in tema di orari di lavoro consentono di evitare assembramenti in occasione dell’ingresso e dell’uscita dai luoghi di lavoro;
- gli spostamenti all’interno delle sedi aziendali devono essere limitati al minimo indispensabile e nel rispetto delle indicazioni aziendali
- per le riunioni vengono prioritariamente favorite le modalità “in remoto”; ove non possibile il collegamento a distanza, dovrà essere ridotta al minimo la partecipazione necessaria e, comunque, dovrà essere garantito il rispetto del mantenimento della distanza interpersonale di almeno un metro;
- sono sospesi e annullati tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in modalità in aula, anche obbligatoria, anche se già organizzati; è favorita, qualora l’organizzazione aziendale lo permetta, la formazione a distanza, anche per i lavoratori in lavoro agile;
- il mancato completamento dell’aggiornamento della formazione professionale e/o abilitante entro i termini previsti per tutti i ruoli/funzioni aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dovuto all’emergenza in corso e quindi per causa di forza maggiore, non comporta l’impossibilità a continuare lo svolgimento dello specifico ruolo/funzione;
- Non si procede a missioni in Italia e all’estero, salvo i casi di emergenza, quali ad esempio le esigenze per assicurare la continuità operativa;
- In merito alle assenze dal servizio correlate alle diverse misure adottate per contrastare la diffusione del virus COVID-19, le Parti si confronteranno alla luce del nuovo quadro legislativo di riferimento sulle misure a sostegno del lavoro, impegnandosi a ricorrere prioritariamente a tutti gli strumenti che verranno messi a disposizione (ammortizzatori sociali, congedi, etc.) e alla bilateralità di settore ed aziendale/di gruppo, e a soluzioni solidaristiche al fine di sostenere il reddito dei lavoratori e salvaguardare, per quanto possibile, la dotazione di ferie relativa all’anno in corso. Le Parti esamineranno altresì eventuali ulteriori conseguenze sul rapporto di lavoro derivanti dalle predette misure.

**Gestione dei casi positivi e di una persona sintomatica in azienda** nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre, sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente al proprio responsabile e, salve diverse esigenze di assistenza, recarsi al proprio domicilio e avvertire il proprio medico curante;

- 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. Nel periodo dell’indagine, l’azienda chiederà agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente l’ufficio, secondo le indicazioni dell’Autorità sanitaria.

**Sorveglianza sanitaria** La sorveglianza sanitaria ordinaria prosegue ove compatibile con l’attuale fase di emergenza che determina la limitazione degli spostamenti;

- nell’integrare e proporre tutte le misure di regolamentazione legate al COVID-19 il medico competente collabora con il datore di lavoro.

**Analisi congiunta** Le Parti nazionali proseguiranno l’analisi congiunta dell’evoluzione dell’emergenza e dei provvedimenti che verranno adottati dalle competenti Autorità per aggiornare il presente Protocollo. Ciascuna Organizzazione sindacale potrà farsi assistere da un RLS.

- Le Parti riconoscono ai fini della gestione dell’emergenza la centralità di una tempestiva e continua informazione agli organismi sindacali aziendali/di Gruppo, ferma l’immediatezza richiesta dall’emergenza nell’adozione delle misure decise.

**Decorrenza e Scadenza**

- Il presente Protocollo decorre dal 16 marzo 2020 sino alla cessazione delle misure di emergenza adottate dal Governo.

ABI e FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA, UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB

## PROTOCOLLO CONDIVISO DI REGOLAMENTAZIONE DELLE MISURE PER IL CONTRASTO E IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS COVID-19 NEGLI AMBIENTI DI LAVORO DEL SETTORE EDILE

### LINEE GUIDA SCUOLA EDILE PROVINCE ASCOLI E FERMO

PREMESSA Il 14 Marzo 2020 è stato adottato il protocollo di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 (d'ora in poi Protocollo) su invito del Presidente del Consiglio dei Ministri, con i ministeri competenti, le organizzazioni sindacali e datoriali per individuare le condizioni di sicurezza negli ambienti di lavoro relativo a tutti i settori produttivi, integrato in data 24/04/2020 con un nuovo protocollo condiviso e sottoscritto tra le stesse parti sociali ed allegato al DPCM del 26 aprile 2020. La peculiarità del settore edile e della varietà dei cantieri esistenti, impone la definizione di ulteriori misure specifiche che il MIT ha individuato con i protocolli del 19/03/2020 e del 24/04/2020 e che possono essere condivise anche con gli Organi di Vigilanza competenti in materia (Prefettura, Asur Marche ed Ispettorato Territoriale del Lavoro) coinvolti nelle iniziative per il contrasto della diffusione del COVID-19. Le imprese edili si impegnano ad adottare i suddetti Protocolli di regolamentazione condivisi, fatti salvi eventuali altri specifici protocolli di analoga efficacia, all'interno dei propri cantieri e dei luoghi di lavoro e ferme restando le norme previste dai decreti del Governo, applicando le misure di precauzione elencate nel documento, allo scopo di tutelare la salute delle persone presenti all'interno dell'azienda e garantire l'igiene e la salubrità dell'ambiente di lavoro ai fini del contenimento del contagio da COVID19. A tale proposito si precisa che è opportuno che tutte le imprese edili valutino il rischio da Covid-19 o, comunque, aggiornino il proprio documento di valutazione del rischio (coincidente nel POS di cantiere) il quale deve contenere "una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa", e non necessariamente causati dall'attività lavorativa, ai sensi dell'art. 28, comma 2, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008 (norma sanzionata a carico del datore di lavoro). Trattasi nel caso specifico di rischio biologico generico e non di tipo professionale.

L'RLS aziendale (o RLST) vigilerà sull'applicazione delle previste procedure anti-contagio, condividendone l'attuazione e segnalando le carenze laddove riscontrabili. In particolare, il rischio da contagio da SARS-CoV-2 in occasione di lavoro può essere classificato secondo tre variabili (vedasi Documento tecnico INAIL1):

- Esposizione: la probabilità di venire in contatto con fonti di contagio nello svolgimento delle specifiche attività lavorative (es. settore sanitario, gestione dei rifiuti speciali, laboratori di ricerca, ecc.);
- Prossimità: le caratteristiche intrinseche di svolgimento del lavoro che non permettono un sufficiente distanziamento sociale (es. specifici compiti in catene di montaggio) per parte del tempo di lavoro o per la quasi totalità;
- Aggregazione: la tipologia di lavoro che prevede il contatto con altri soggetti oltre ai lavoratori dell'azienda (es. ristorazione, commercio al dettaglio, spettacolo, alberghiero, istruzione, ecc.).

L'attribuzione delle classi di rischio per i settori produttivi individuati è da considerarsi come orientativa per far emergere una consapevolezza integrata dell'attuale scenario di emergenza sanitaria. È evidente che le singole realtà aziendali possono mitigare sostanzialmente il rischio adottando un'adeguata strategia di prevenzione anche per rispondere a specifiche complessità che possono non emergere in un'analisi di insieme, in particolare per le piccole e medie imprese. Molto dipenderà pertanto dalle misure messe in campo (organizzative, di prevenzione e protezione e specifiche) dalle imprese in coordinamento con le rappresentanze sindacali aziendali o territoriali di categoria al fine di mitigare o ridurre al minimo soprattutto il fattore "aggregazione". Sarà importantissimo pertanto gestire gli SPAZI DI LAVORO, l'ORGANIZZAZIONE stessa del lavoro (e gli orari), l'INFORMAZIONE e la FORMAZIONE che evidenzino il più possibile la percezione del rischio da contagio, le MISURE IGIENICHE e di SANIFICAZIONE degli ambienti.

### INFORMAZIONE

Il datore di lavoro, anche con l'ausilio degli enti bilaterali di formazione/sicurezza delle costruzioni che adottano strumenti di supporto utili alle imprese, informa i lavoratori sulle regole fondamentali di igiene per prevenire le

infezioni virali attraverso le modalità più idonee ed efficaci (per esempio consegnando e/o affiggendo all'ingresso del cantiere e nei luoghi maggiormente frequentati appositi cartelli visibili che segnalino le corrette modalità di comportamento). In caso di lavoratori stranieri che non comprendono la lingua italiana, si invitano i Datori di Lavoro a fornire materiale nella loro lingua madre o ricorrere a dépliant informativi con indicazioni grafiche. I lavoratori autonomi dovranno ricevere le medesime informazioni in merito alle misure adottate nello specifico cantiere.

1 Documento tecnico INAIL sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione, ed. aprile 2020. L'impresa affidataria, in concerto con il Committente/Responsabile dei lavori e con il Coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione, definirà le modalità di informazione per altri soggetti diversi dal lavoratore che dovranno entrare in cantiere (es. tecnici, visitatori, ecc.). Il Coordinatore per l'esecuzione dei lavori, ove nominato, ai sensi del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, provvede ad integrare il Piano di sicurezza e di coordinamento e ad aggiornare la relativa stima dei costi aggiuntivi necessari da riconoscere all'impresa per utilizzo di tutti i dispositivi ritenuti necessari ed attività connesse in materia di sicurezza, (riunioni di cantiere, allestimenti di cantiere aggiuntivi, igienizzazioni, sanificazioni, maggiori oneri per trasporti, turnazioni, ecc); il Coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione, con il coinvolgimento del RLS/RLST, adegua la progettazione del cantiere alle misure contenute nel presente protocollo, assicurandone la concreta attuazione. Il datore di lavoro provvede a rinnovare a tutti i lavoratori gli indumenti da lavoro con distribuzione a tutte le maestranze in cantiere di tutti i DPI anche con tuta usa e getta. Il datore di lavoro si assicura che per i cantieri di grandi dimensioni con numero di occupati superiore a 250 unità, sia attivo il presidio sanitario e, dove obbligatorio, l'apposito servizio medico e pronto intervento; per tutti gli altri cantieri, tale attività sarà svolta dagli addetti al primo soccorso, già nominati, previa adeguata formazione e fornitura di dotazioni necessarie con riferimento alle misure di contenimento della diffusione del virus COVID-19.

#### **MODALITÀ DI INGRESSO IN CANTIERE**

Al personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro/cantiere o nel punto di ritrovo stabilito sarà effettuato il controllo della temperatura corporea. Se tale temperatura risulterà superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro/cantiere. Le persone in tale condizione saranno momentaneamente isolate e fornite di mascherine, 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. Il datore di lavoro informa preventivamente il personale e chi intende fare ingresso in azienda/cantiere, della preclusione dell'accesso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al Covid-19. Qualora fosse necessario svolgere riunioni organizzative o di altro genere esse devono essere svolte rispettando le distanze di sicurezza (1m minimo) e indossando la mascherina. Qualora una persona sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria durante l'orario di lavoro, lo deve dichiarare immediatamente al datore di lavoro o responsabile di cantiere e si procederà al suo isolamento nel rispetto della procedura indicata dal Coordinatore per la sicurezza per l'esecuzione dei lavori e di quelle previste dal Ministero della Salute. L'azienda procederà ad informare le autorità sanitarie competenti ai numeri emergenza COVID-19 forniti dalla regione o dal Ministero della Salute. Il datore di lavoro collaborerà con le Autorità sanitarie per individuare eventuali contatti stretti di personale in cantiere riscontrata positiva al tampone COVID-19, al fine di permettere l'applicazione delle opportune misure di quarantena. Il datore di lavoro, nel periodo dell'indagine potrà chiedere ai contatti stretti di lasciare cautelativamente il cantiere in base alle indicazioni dell'Autorità Sanitaria.

#### **PRECAUZIONI IGIENICHE**

È obbligatorio che le persone presenti in cantiere o in azienda adottino tutte le precauzioni igieniche; in particolare per le mani, è importante il frequente e minuzioso lavaggio con idonei mezzi detergenti messi a disposizione dell'azienda. È raccomandata la frequente pulizia delle mani con acqua e sapone o con soluzione idroalcolica ove non presenti acqua e sapone. In assenza di acqua e sapone, le soluzioni idroalcoliche possono essere ubicate in punti quali l'ingresso dei cantieri o in prossimità dell'ingresso dei baraccamenti, bagni, mense, spazi comuni, ecc. Durante l'attività lavorativa con distanza inferiori al metro, gli operai devono indossare la mascherina e DPI idonei, e questi possono tranquillamente essere indossati sotto ai guanti utilizzati abitualmente. In caso di mancanza di idonei DPI, le lavorazioni dovranno essere sospese con il ricorso alla CIGO (d, legge n.18 del 17 marzo 2020). Il responsabile di cantiere con il supporto dei collaboratori avrà cura di predisporre apposita cartellonistica grafica o con espressioni comprensibili

quindi anche nelle diverse lingue qualora ci fossero dipendenti stranieri, davanti ad ogni servizio igienico atto ad impedire così assembramenti o compresenza.

### **PULIZIA E SANIFICAZIONE**

È importante definire, in modo chiaro, il concetto di IGIENIZZARE e SANIFICARE. IGIENIZZARE: Quando si igienizza, si agisce con l'intento di rendere igienico un oggetto o una superficie. La pulizia comporta l'eliminazione non solo delle sostanze nocive, ma anche dei batteri presenti, in modo tale che aumenti il livello di igiene di ciò che viene sottoposto al trattamento; SANIFICARE: La sanificazione è un insieme di procedure volte a rendere gli ambienti salubri mediante azioni di pulizia e di disinfezione e, nello scenario peggiore, di disinfestazione, nel momento in cui la presenza di microrganismi patogeni e infettivi o ancora di parassiti o infestanti rende il contesto lavorativo non idoneo. Lo scopo principale di una sanificazione ambientale ruota tutta quanta attorno al compito di igienizzare i luoghi di lavoro e le aree di produzione, considerando, però, tutta una serie di fattori eterogenei che vanno dalla circolazione dell'aria alla temperatura, dall'umidità all'illuminazione. Facendo riferimento alla circolare nr. 5443 del 22/02/2020 del Ministero della Salute, che chiarisce le modalità di pulizia di ambienti non sanitari, la stessa precisa che solo dove abbiano soggiornato casi confermati di COVID-19 verranno applicate le misure di pulizia di seguito riportate: "la pulizia deve avvenire con acqua e detersivi comuni; per la decontaminazione si raccomanda l'uso di ipoclorito di sodio allo 0,1%; per le superfici che potrebbero essere danneggiate dall'ipoclorito di sodio, in alternativa, può essere utilizzato etanolo (alcol etilico) al 70%, dopo la pulizia con detergente neutro". Pertanto si può dedurre che in ciascun cantiere deve essere definito dall'impresa affidataria un protocollo di Pulizia e sanificazione, previa consultazione del Medico Competente, in accordo con RLS/RLST, che preveda:

- 1) Pulizia generale quotidiana con detersivi dei locali di lavoro (come normale attività).
- 2) Sanificazione periodica delle parti "sensibili" ed a contatto prolungato con le persone (tastiere, bagni, maniglie, strumenti individuali, etc.) con prodotti tipo ipoclorito di sodio (NaClO) 0,1% o Etanolo (Et-OH) al 70% o comunque con prodotti considerati come minimo Presidi Medico Chirurgici (PMC) con un tempo sufficiente di contatto con le superfici da disinfettare.
- 3) Sanificazione ambientale e volumetrica straordinaria, nel caso di accertato caso di COVID-19 all'interno del cantiere, procedendo con prodotti e metodi di sanificazione ambientale conformi alle indicazioni del Min. della Sanità o alle linee guida dell'ECDC (European Centre for Disease Prevention and Control).

#### **Pulizia quotidiana e Sanificazione periodica**

Possono essere normalmente eseguite da maestranze del cantiere, adeguatamente informate e formate su tali operazioni e dotate dei Dispositivi di Protezione individuali necessari sulla base dell'analisi delle schede di sicurezza dei prodotti detersivi e disinfettanti forniti e previsti per la protezione dal contagio, o possono (in particolare la sanificazione periodica) essere eventualmente affidate a società specializzate.

#### **Sanificazione straordinaria ambientale e volumetrica**

Quest'intervento sarà previsto ad evitare l'insorgere di focolai di contagio, una tantum, qualora si sia accertato un caso di COVID-19 all'interno del cantiere procedendo, avvisando il Committente/RL ed il Coordinatore per la Sicurezza, alla pulizia e sanificazione di locali, alloggiamenti e mezzi (come evidenziato dal Protocollo di intesa del 19/03/2020 e secondo le disposizioni della Circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute). È opportuno sia affidato a società specializzata in pulizie, disinfezioni e sanificazioni dotate dei requisiti di cui all'art. 2 del D.M. 7 luglio 1997, n. 274, (tra cui la presenza di un Responsabile Tecnico, con cui verrà definito il protocollo) e che al termine dell'intervento rilasceranno idonea attestazione con data di avvenuta sanificazione (rapporto, scheda o cartellino adesivo). L'azienda assicura quindi la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali e ambienti chiusi (es. baracche di cantiere, bagni, uffici, spogliatoi e locali mensa), limitando l'accesso contemporaneo in tali luoghi; □ l'azienda assicura la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica degli strumenti individuali di lavoro e delle attrezzature e postazioni di lavoro fisse (a titolo esemplificativo e non esaustivo si citano la pulsantiera della sega circolare, della taglia piegaferri, della betoniera a bicchiere e i manici degli utensili manuali e degli elettroutensili), fornendo specifico detergente e rendendolo sempre disponibile in cantiere. Si invitano inoltre i datori di lavoro ad organizzare le proprie squadre in modo che tali attrezzature vengano utilizzate dalle medesime persone durante il turno di lavoro. È opportuno che ogni operaio utilizzi i propri strumenti. Un aiuto può essere dato nel segnare con marcature, anche semplici (nastro isolante colorato), i propri utensili. □ l'azienda assicura la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica di pulsantiera, quadri

comando, volante, ecc. delle postazioni di lavoro degli operatori addetti alla conduzione di macchine, mezzi d'opera, autocarri, e attrezzature. (es. sollevatori telescopici, escavatori, PLE, ascensori/montacarichi, ecc.) e dei mezzi di trasporto aziendali. Va garantita altresì la pulizia a fine turno e la sanificazione periodica di tastiere, schermi, mouse, distributori di bevande, con adeguati detergenti, sia negli uffici, sia nei baraccamenti, ove presenti.

Il datore di lavoro deve verificare l'avvenuta sanificazione degli alloggiamenti e di tutti i locali anche all'esterno del cantiere (ad esempio hotels, B&B) utilizzati per finalità aziendali e dei mezzi d'opera presenti in cantiere e nelle strutture esterne private utilizzate sempre per le finalità del cantiere.

Nel caso di presenza di una persona con Covid-19 l'azienda procede alla pulizia e sanificazione dei suddetti secondo le disposizioni della circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute nonché alla loro ventilazione;

La periodicità della sanificazione verrà stabilita dal datore di lavoro in relazione alle caratteristiche ed utilizzi dei locali e mezzi di trasporto, previa consultazione del medico competente, RLS/RLST e RSPP aziendale.

#### **DISTANZA DI SICUREZZA E DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE**

Le mascherine dovranno essere utilizzate in conformità a quanto previsto dalle indicazioni dell'Organizzazione mondiale della sanità;

Data la situazione di emergenza, in caso di difficoltà di approvvigionamento e alla sola finalità di evitare la diffusione del virus, potranno essere utilizzate mascherine la cui tipologia corrisponda alle indicazioni dall'autorità sanitaria e del coordinatore per l'esecuzione dei lavori ove nominato ai sensi del DL 81/2008.

#### **In cantiere è necessario:**

Richiedere ai lavoratori il rispetto della distanza di 1 metro durante l'attività lavorativa. Nel caso in cui non sia possibile mantenere tale distanza di sicurezza, esaminare con il coordinatore in fase di esecuzione, ove presente, con la direzione lavori, con il committente/responsabile dei lavori, e con gli RSL/RSLT gli strumenti da porre in essere, compresa, ove possibile, un'eventuale diversa organizzazione del lavoro e/o un nuovo cronoprogramma dei lavori, al fine di favorire lo sfasamento temporale e spaziale delle lavorazioni, evitando situazioni di criticità dovute alla presenza di più imprese o squadre della stessa impresa. Laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, adottare idonei dispositivi di protezione individuale: mascherine e altri dispositivi di protezione (guanti monouso, occhiali, tute, cuffie, camici, ecc...) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie;

Definire, ove necessario, procedure in cui indicare i soggetti incaricati di vigilare sulla corretta applicazione delle disposizioni ivi previste (es. Dirigente/Preposto);

Richiedere ai lavoratori il rispetto della distanza di 1 metro, evitando assembramenti nei locali per lavarsi, spogliatoi, mense, locali di ricovero e di riposo, comunemente denominati baraccamenti. Nel caso in cui non sia possibile mantenere tale distanza di sicurezza, il Coordinatore in fase di esecuzione, ove presente, provvederà ad integrare il piano di sicurezza e coordinamento con i relativi costi aggiuntivi, in collaborazione con la direzione lavori, con il committente/responsabile dei lavori e con gli RSL/RSLT, valutando ed applicando tutti gli strumenti da porre in essere, compresa, ove possibile, un'eventuale diversa organizzazione nella fruizione dei baraccamenti, compresa la turnazione delle pause delle squadre di lavoro. Laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, adottare idonei dispositivi di protezione individuale: mascherine monouso e altri dispositivi di protezione (guanti monouso, occhiali, tute, cuffie, camici, ecc.) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie.

Il datore di lavoro provvede alla pulizia giornaliera e sanificazione periodica degli spazi mensa e spogliatoi.

Ove presente un servizio di trasporto organizzato dall'azienda per raggiungere il cantiere, va garantita la sicurezza dei lavoratori lungo ogni spostamento, con utilizzo di mascherine, e se del caso, facendo un ricorso ad un numero maggiore di mezzi e/o prevedendo anche flessibilità organizzative condivise con RLS/RSLT, oppure riconoscendo aumenti temporanei di indennità specifiche come previsto da contrattazione collettiva, per l'uso del mezzo proprio In ogni caso; occorre assicurare la pulizia con specifici detergenti delle maniglie di portiere e finestrini, volante, cambio, etc. mantenendo una corretta areazione all'interno del veicolo; è ipotizzabile che per gli spostamenti nei cantieri con furgoni aziendali si possa prevedere:

nei furgoni da nr 3 posti frontali, il trasporto di nr 2 lavoratori lasciando libero il sedile centrale;

nei furgoni da nr 7 posti fronte/retro, il trasporto di nr 2 lavoratori sui sedili frontali e nr 2 lavoratori sui sedili posteriori lasciando i rispettivi sedili centrali vuoti.

**In azienda è necessario:**

predisporre policy/regolamenti interni per il controllo dell'accesso degli esterni nei locali dell'impresa;

In caso di riunioni è necessario mantenere la distanza interpersonale di almeno 1 metro e laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, è necessario fornire idonei dispositivi di protezione individuale: mascherine monouso e guanti monouso conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie. È comunque necessario limitare al massimo gli spostamenti all'interno dei siti e contingentare l'accesso agli spazi comuni;

contingentare l'accesso agli spazi comuni, comprese le mense aziendali e le aree fumatori, ove presenti, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di 1 metro tra le persone che li occupano.

**INDICAZIONI PER LE IMPRESE FORNITRICI E SUBAPPALTATRICI**

Il personale addetto alla conduzione dei mezzi di trasporto potrà svolgere le operazioni di consegna o prelievo delle merci in cantiere. Le comprovate esigenze di trasferimento potranno essere oggetto di verifica da parte delle Autorità competenti, mediante l'esibizione di idonea documentazione, tra cui i documenti di trasporto o le fatture di accompagnamento. È necessario adottare le seguenti misure di prevenzione e cautela nei confronti degli addetti alla fornitura e dei subappaltatori. È compito del datore di lavoro elaborare una procedura, coinvolgendo gli RLS/RLST per gli aspetti di loro competenza, che tenga conto dei punti seguenti:

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 in cantiere o negli uffici coinvolti;

Se possibile, gli autisti dei mezzi di trasporto devono rimanere a bordo dei propri mezzi. Per le necessarie attività di carico e scarico, il trasportatore dovrà attenersi alla rigorosa distanza di un metro. Nel caso in cui ciò non sia possibile, è necessario utilizzare guanti monouso e mascherina anche per l'eventuale scambio di documentazione (laddove non possibile uno scambio telematico), se necessaria la vicinanza degli operatori;

Per fornitori/trasportatori e/o altro personale esterno, individuare/installare servizi igienici dedicati, ove possibile; 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, gli stessi dovranno sottostare a tutte le regole aziendali, ivi previste;

Le norme del presente paragrafo si estendono alle aziende in appalto /subappalto / sub affidamento.

**ORGANIZZAZIONE AZIENDALE**

In riferimento al DPCM 11 marzo 2020, punto 7, limitatamente al periodo della emergenza dovuta al Covid-19, le imprese potranno, avendo a riferimento quanto previsto dai CCNL e favorendo le intese con le rappresentanze sindacali aziendali o territoriali di categoria:

Disporre la riorganizzazione del cantiere e del cronoprogramma dei lavori, o, comunque, per quelli dei quali è possibile il funzionamento, mediante il ricorso allo smartworking, o comunque a distanza;

Assicurare un piano di turnazione dei dipendenti dedicati alla produzione con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili e di consentire una diversa articolazione degli orari del cantiere sia per quanto attiene all'apertura, alla sosta e all'uscita;

Sono sospese e annullate tutte le trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordate o organizzate, che riguardano le attività complementari alle attività core dell'azienda. Pertanto sono ammesse tutte le trasferte strettamente connesse all'esecuzione dei lavori negli specifici cantieri.

**GESTIONE ENTRATA E USCITA DEI DIPENDENTI**

Si favoriscono orari di ingresso/uscita, nonché di pausa, scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, sala mensa, spogliatoi, ecc.); dove è 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.

**SORVEGLIANZA SANITARIA/MEDICO COMPETENTE/RLS/RLST**

La sorveglianza sanitaria deve proseguire rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute, pertanto:

- anno privilegiate, in questo periodo, le visite a richiesta e le visite da rientro da malattia;
- Per i soggetti che si sono ammalati o hanno manifestato una polmonite o una infezione respiratoria acuta grave, potrebbero presentare una ridotta capacità polmonare a seguito della malattia con possibile necessità di sottoporsi a cicli di fisioterapia respiratoria. Situazione ancora più delicata riguarda i soggetti che sono stati ricoverati in terapia intensiva, per cui si richiede la massima attenzione nella valutazione dell'idoneità lavorativa.
- Le visite andranno effettuate in idonei ambulatori adottando modalità che evitino situazioni di esposizione a rischio di contagio (ad esemplificazione affollamento in sala d'attesa, sanificazione degli ambienti sanitari e non sanitari, così come delle strumentazioni, distanze di sicurezza con il paziente, DPI) secondo quanto indicato dalle circolari del Ministero della Salute per i professionisti medici
- la sorveglianza sanitaria periodica non va interrotta, perché 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;
- nell'integrare e proporre tutte le misure di regolamentazione legate al Covid- 19 il medico competente collabora con il datore di lavoro e con il RLS/RLST, nonché con il direttore di cantiere e il coordinatore per l'esecuzione dei lavori ove nominato;
- il medico competente segnala all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti e l'azienda provvede alla loro tutela nel rispetto della privacy;
- il medico competente applicherà le indicazioni delle Autorità Sanitarie Nazionali e Regionali.

Si concorda sul fatto che le presenti Linee guida, che richiamano il Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID - 19 nei cantieri del 24 Aprile, possano essere condivise dalle locali Prefetture che potranno stabilire, di concerto con gli OO.dd.VV., opportuni piani mirati di monitoraggio dell'effettiva applicazione delle procedure anti-contagio, in condivisione con i Tavoli attivati presso le stesse. Le presenti linee guida sono da intendersi operative a far data dalla data odierna e potranno essere riviste ed aggiornate sulla base di pubblicazione di decreti governativi e/o protocolli condivisi, così come potranno esserci modifiche ed integrazioni sulla base delle indicazioni che possano venire dalla Asur competente e dai Comitati tecnici territoriali appositamente costituiti. Alla presente linee guida si allegano alcuni modelli-tipo (da integrare o migliorare in base alla propria organizzazione aziendale) di procedure interne e schemi per l'effettiva applicazione in cantiere delle misure da adottare. È indispensabile trattenere ed archiviare tutte le procedure e i vari modelli compilati per ciascun cantiere e/o mezzi e attrezzature al fine di comprovare l'adozione di tutte misure da parte del datore di lavoro nel rispetto delle normative vigenti e dei vari protocolli condivisi.

ASCOLI PICENO, 29 APRILE 2020

#### **DOCUMENTAZIONE ALLEGATA ALLE LINEE GUIDA SCUOLA EDILE ASCOLI/FERMO DEL 29 Aprile 2020**

- 1) LINEE GUIDA DEL 24/03/2020
- 2) PROTOCOLLO MIT DEL 24/04/2020
- 3) DOCUMENTO TECNICO INAIL
- 4) CIRCOLARE MINISTERO DELLA SALUTE 5443 DEL 22/02/2020
- 5) 1.1 INFORMATIVA DIPENDENTI RIEPILOGATIVA
- 6) 1.2 INFORMATIVA DIPENDENTI- SCHEMI
- 7) 1.3 INFORMATIVA SCHEDA TECNICA OPERATIVA LAVAGGIO MANI
- 8) VERBALE INFORMAZIONE DIPENDENTI
- 9) 2.0 PROCEDURA PULIZIA-DISINFEZIONE
- 10) 2.1 REGISTRO PULIZIA MEZZI E MACCHINE OPERATRICI
- 11) 2.2 REGISTRO PULIZIA SPAZI COMUNI
- 12) 2.3 REGISTRO PULIZIA ATTREZZATURE ED UTENSILI
- 13) 3.0 PROCEDURA DI REGISTRAZIONE TEMPERATURA SOGGETTI PRESENTI IN CANTIERE
- 14) 3.1 REGISTRAZIONE TEMPERATURA CON AUTOCERTIFICAZIONE
- 15) 3.2 REGISTRAZIONE TEMPERATURA CON AUTOCERTIFICAZIONE IMPR. SUB-APPALTATRICI

- 16) 3.3 REGISTRAZIONE TEMPERATURA CORPOREA SUBAPPALTATORI/ESTERNI
- 17) 4.0 PROCEDURA PICCOLI CANTIERI
- 18) INCARICO PREPOSTO-CAPOCANTIERE
- 19) INFORMATIVA FORNITORI
- 20) INFORMATIVA SUBAPPALTATORI-LAVORATORI AUTONOMI
- 21) INFORMATIVA TRATTAMENTO DATI PERSONALI
- 22) Allegato 1 PULIZIA CANTIERI
- 23) CHECK-LIST COVID19
- 24) SCHEDE TECNICHE MASCHERINE

*Fonte: LINEE GUIDA SCUOLA EDILE PROVINCE ASCOLI E FERMO*

## LA “FASE 2” NELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE: IL **PROTOCOLLO DI ALSTOM ITALIA** NEL SEGNO DELLA MASSIMA ATTENZIONE ALLA TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI

---

Il DPCM del 26 aprile 2020 consentirà una graduale ripresa delle attività per buona parte di quelle aziende che sono state coinvolte nel *lockdown* del 22 marzo: tra queste realtà rientra anche Alstom, gruppo industriale francese che si occupa della costruzione di treni e infrastrutture ferroviarie, che il 22 aprile ha diffuso un protocollo aziendale in accordo con le OO.SS. per assicurare una ripartenza con il massimo grado di sicurezza per tutte le persone chiamate a svolgere l'attività lavorativa. La volontà delle Parti Sociali di dotarsi di linee guida aziendali per la regolamentazione delle misure di sicurezza sul luogo è stata motivata nel testo dell'accordo con la necessità di adattare i principi del Protocollo nazionale alla specificità aziendale: in questo senso, è emersa la consapevolezza dell'importanza di un simile documento per continuare l'attività lavorativa e scongiurare possibili nuove chiusure per un possibile nuovo aumento dei contagi. La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nella cosiddetta “Fase 2” viaggerà insieme all'interesse economico nazionale: le stime del DEF hanno previsto per il 2020 un calo di otto punti percentuali del PIL e un tasso di disoccupazione all'11,6% con un aumento di quasi due punti percentuali. Tali previsioni, se da una parte destano inevitabilmente molta preoccupazione, dall'altra stimolano una collaborazione a tutti i livelli tra le Parti Sociali poiché mettono a nudo il nesso stringente tra la tutela della salute dei lavoratori e la continuità dell'attività produttiva per l'economia del Paese.

Il protocollo aziendale siglato in Alstom Italia si è posto l'obiettivo di formalizzare all'interno di un unico documento tutte le disposizioni aziendali per garantire la sicurezza dei propri dipendenti, tenuto conto degli esiti della consultazione con gli RLS e del continuo monitoraggio delle misure adottate. Non solo: l'accordo ha precisato che la declinazione delle linee guida sarà oggetto di confronto in sede locale, in ragione delle specificità delle singole unità produttive. Il documento è suddiviso in paragrafi e sottoparagrafi sulla scia dei Protocolli nazionali: un ruolo centrale è assunto dal punto sull'informazione dei lavoratori, in cui si è prevista la diffusione dell'accordo attraverso la mail aziendale e la predisposizione di appositi dépliant informativi all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali. Per quanto riguarda la limitazione degli spostamenti, le linee guida consentono le trasferte, i viaggi e le visite degli esterni soltanto se strettamente necessari per esigenze organizzative o produttive non rinviabili; inoltre, proseguirà l'estensione dello *smart working* compatibilmente con le disponibilità lavorative. Il documento interviene in modo puntuale sulle modalità di accesso ai locali aziendali, ai depositi e ai cantieri: si è definita la modalità di controllo della temperatura corporea per ogni sito e si è previsto che, qualora la prima misurazione dovesse risultare superiore ai 37,5°, il lavoratore dovrà ripetere la misurazione per confermare il risultato. Per il personale esterno, invece, è stata prevista una procedura specifica a seconda della loro tipologia: gli autisti e i trasportatori, in caso di discesa dai mezzi, dovranno sottoporsi al controllo della temperatura corporea e dovranno essere muniti di dispositivi medici di protezione, oltre che inviare in via telematica la documentazione di trasporto. I visitatori e i clienti, qualora l'accesso dovesse rendersi necessario, dovranno sottostare alle regole del protocollo aziendale: l'ingresso in azienda sarà quindi consentito con la misurazione della temperatura corporea o con la compilazione di un'autocertificazione attestante il loro stato di salute. Anche le ditte appaltatrici sono state coinvolte dalle linee guida: il documento sarà inviato ai datori



di lavoro e sarà oggetto di confronto anche al fine di valutare ulteriori misure per la riduzione dei rischi, pur precisando che dovrà essere l'impresa affidataria a dotare di dispositivi di protezione i propri lavoratori.

Alstom ha definito anche le misure igienizzazione e sanificazione dei luoghi di lavoro, specificando come essi, unitamente al distanziamento interpersonale, siano fondamentali per evitare la diffusione del virus: l'attenzione di tali linee guida emerge nella precisione con cui il Protocollo nazionale viene integrato conformemente alle specificità dell'azienda per attuare gli interventi necessari per garantire la tutela della salute del personale. Nello specifico, oltre alla pulizia ordinaria, per gli uffici è stata prevista una igienizzazione straordinaria delle superfici di contatto (tastiere, schermi touch, mouse, maniglie delle porte); nei reparti produttivi, invece, sarà compito degli operatori igienizzare le postazioni di lavoro ad ogni turno e con particolare attenzione alle postazioni di lavoro utilizzate da più persone nell'alternanza delle turnazioni. Le linee guida hanno disposto che anche nei cantieri sarà compito dei lavoratori igienizzare attrezzature, macchine operatrici, autovetture e furgoni. Per quanto riguarda le procedure di sanificazione, esse saranno effettuate in tutti i locali aziendali con cadenza quindicinale e con l'impiego di presidi medico chirurgici; inoltre, come previsto dalla circolare del Ministero della Salute n. 5443 del 27 febbraio 2020, sarà disposta una sanificazione straordinaria in caso di soggiorno nei locali aziendali di un caso di Covid-19. Se nei cantieri spetterà comunque ad Alstom eseguire tali operazioni ogni due settimane, nei depositi sarà il cliente a dover sanificare le aree e l'azienda si impegnerà a monitorare le attività svolte.

Sul fronte delle misure per la sicurezza personale, il documento ha evidenziato la necessità che tutti i dipendenti adottino le precauzioni igieniche soprattutto per le mani (come già indicato dal Protocollo nazionale) e che rispettino il decalogo di misure igienico sanitarie e comportamentali del Ministero della Salute e le misure aziendali per prevenire assembramenti come i turni in mensa, le disposizioni per l'accesso e l'uscita dai locali aziendali e le modalità di utilizzo della propria postazione di lavoro. Alstom ha anche specificato che i visitatori e gli appaltatori che non rispetteranno tali provvedimenti saranno allontanati dal sito. Per quanto riguarda i dispositivi di protezione individuale, invece, l'azienda si impegna a mettere a disposizione quotidianamente per ogni lavoratore due mascherine chirurgiche e dei guanti monouso, mentre le mascherine di protezione FFP2 resteranno riservate a specifiche mansioni indicate dal documento: anche in questo caso, la precisione delle linee guida emerge dalla cura con la quale si indicano la durata di ogni tipologia di protezione e la procedura per il loro corretto indossamento, utilizzo e smaltimento. La sensibilità dalle Parti Sociali per questi dettagli mostra una certa consapevolezza della responsabilità che un'azienda possiede per la garanzia della tutela della salute dei propri dipendenti e della necessità che il protocollo, scritto ad hoc per Alstom, sia un punto di riferimento per i lavoratori.

Se nella gestione dei casi sintomatici il documento riprende quasi alla lettera il Protocollo nazionale, un altro punto dell'accordo che mette in evidenza l'attenzione delle Parti alla sicurezza dei dipendenti e alla specificità del proprio contesto aziendale riguarda la gestione degli spazi comuni: a partire dalle disposizioni del Protocollo nazionale, infatti, le linee guida disciplinano le norme comportamentali alle quali il personale deve conformarsi in ogni area in cui potrebbero verificarsi assembramenti. Nei pressi delle macchinette del caffè o delle aree fumatori, ad esempio, occorrerà mantenere il distanziamento interpersonale, evitare le code in attesa e non superare la presenza di due o tre persone; nelle sale riunioni la capienza ordinaria è stata dimezzata e nella mensa ci saranno nuove turnazioni e una disposizione "a scacchiera" delle sedie; negli spogliatoi sarà possibile restare soltanto per il tempo necessario alle operazioni connesse, mantenendo la distanza minima di un metro e riducendo al minimo l'utilizzo della doccia a fine turno. Infine, sarà compito di ogni sito valutare eventuali turnazioni in considerazione dell'afflusso di personale in azienda con il fine di evitare assembramenti. Il Protocollo non dimentica come i lavoratori abbiano un ruolo centrale nella ripartenza delle attività produttive: a più riprese, infatti, il documento confida nel senso di responsabilità del personale e dispone alcune misure necessarie alla prevenzione del contagio sulla scia di quanto già previsto dal Protocollo nazionale. I dipendenti, oltre all'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37,5°) e al dovere di rispettare le disposizioni aziendali, dovranno dichiarare tempestivamente la sussistenza di eventuali condizioni di pericolo per le quali non è consentito l'ingresso in azienda (ad es. provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al Covid-19 nelle ultime due settimane) e dovranno informare tempestivamente il datore di lavoro in presenza di un sintomo influenzale durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.

La ripartenza di Alstom, in conclusione, è affidata a linee guida molto dettagliate che saranno oggetto di un processo di adattamento a livello dei singoli siti, in funzione delle esigenze produttive, delle caratteristiche e del *layout* degli

stabilimenti, dei depositi e dei cantieri: il documento vuole essere un punto di riferimento esaustivo e completo che consenta l'adozione di soluzioni conformi al Protocollo nazionale e il più possibile aderenti alla realtà aziendale. Tra le Parti Sociali è emersa la consapevolezza del fatto che, per affrontare l'emergenza nella cosiddetta "fase 2", la ripresa delle attività produttive dovrà mettere al primo posto la tutela della salute dei lavoratori e mantenere la massima attenzione e rigore nel far rispettare le disposizioni per la prevenzione e il contenimento di possibili nuovi contagi.

**Continua a leggere la notizia ai link che seguono:**

<http://www.bollettinoadapt.it/la-fase-2-nella-contrattazione-aziendale-il-protocollo-di-alstom-italia-nel-segno-della-massima-attenzione-alla-tutela-della-salute-dei-lavoratori/>

Fonte: *Bollettino ADAPT 4 maggio 2020, n. 18* Lorenzo Citterio

## App per limitare il contagio da Coronavirus. Se il governo non regola il capitalismo della sorveglianza

L'istituto di sondaggistica Swg ha fatto sapere che quasi due italiani su tre si dichiarano d'accordo affinché lo Stato controlli gli spostamenti dei cittadini *anche senza il loro consenso*, limitatamente al periodo di emergenza dell'epidemia. Il 64% si è poi dichiarato d'accordo anche all'ipotesi di far indossare i braccialetti alle persone in quarantena. Strada spianata quindi. O no? Non per Shoshana Zuboff che con il suo libro appena edito da Luiss University Press e in America da Public Affairs promette di puntare i riflettori su quel sottile senso di disagio che si insinua in noi leggendo anche solo il titolo: *Il capitalismo della sorveglianza*. Il sottotitolo è già tutto un programma: "Il futuro dell'umanità nell'era dei nuovi poteri". Il libro esordisce sottolineando come la "civiltà dell'informazione", quella dentro il cui flusso siamo immersi ogni giorno, sia determinata da un costante, sottinteso, senso di angoscia. Un sentimento universale che deriva dalla evidenza che ormai non esiste più "una casa": non esiste più cioè un diritto alla privacy perché la conoscenza – e il suo uso/abuso – è stato usurpato da un mercato aggressivo che ritiene di poter così gestire unilateralmente le esperienze delle persone e le conoscenze che da esse ricava. È il capitalismo della sorveglianza, bellezza, ed è solo l'inizio. Mentre si affonda all'interno delle pagine – centinaia ma mai ripetitive – emergono i contorni di quello che l'autrice non esita a definire un "nuovo regime". Perché il capitalismo della sorveglianza, ci spiega Zuboff, opera a partire da un'asimmetria senza precedenti nella storia dell'umanità: "loro" sanno tutto "di noi", mentre per noi è impossibile sapere quello che fanno. Ma di chi stiamo parlando? Parliamo innanzitutto di una nuova forma di mercato che si sta affermando ormai da dieci anni e alle nostre spalle. Un mercato che segue – come è ovvio – una logica dell'accumulazione ma non di risorse fisiche e tangibili. Per questo mercato, la sorveglianza è il meccanismo di base attraverso cui l'investimento viene trasformato in profitto. Attraverso cioè processi computazionali automatizzati e onnipresenti, Google, Facebook e altri pochi grandi player estraggono infiniti dati dalla nostra presenza online per poi tramutarli in statistiche comportamentali. Quanti di voi hanno mai pensato, dopo aver visto una pubblicità sul proprio telefonino: "il mio cellulare mi sta ascoltando!". No, non vi sta ascoltando, semplicemente perché non ce n'è bisogno. La quantità di dati che cediamo ogni giorno online attraverso app, programmi, siti, webcam, acquisti, è più che sufficiente ormai a determinare una ragionevole probabilità statistica di ciò che ci piacerà mangiare, di dove ci piacerà viaggiare, di cosa vi piacerà acquistare. L'utente di internet – ci avverte Zuboff – non è più quindi ormai uno scopo ma piuttosto un mezzo per raggiungere gli scopi di altre persone, il tutto in un contesto di monopolio di fatto da parte di pochi grandi player. Chi sono queste altre persone? Sono le aziende, disposte a pagare milioni per poter ricevere un servizio di "targeted advertising", la "pubblicità targettizzata" che ha spianato a Google la propria strada verso il successo finanziario planetario. "Espropriando" l'esperienza umana e soggiogandola ai meccanismi di mercato del capitalismo, Google (insieme a Facebook e altri) vende "previsioni di comportamento" a famelici inserzionisti. L'azienda ha così creato dal nulla e con zero costi marginali una classe di beni basata su materie prime derivate dal comportamento online e – cosa ancora più importante – offline. Perché il capitalismo della sorveglianza secondo Zuboff è vorace e violento: cerca sempre nuovi dati da poter mettere a sistema per perfezionare i propri algoritmi pubblicitari. Ecco così dunque che Google Car, Google Glass, Google City (perché Google vuole costruire anche città e per questo ha una società ad hoc che si chiama Sidewalk Labs) non sono altro che il tentativo di moltiplicare i "punti di osservazione" da parte dei capitalisti della sorveglianza verso la tua vita. Non è la

Google Car che conta insomma, ma i dati comportamentali che procura. Non è Google Maps che conta, ma i dati che derivano dalle interazioni con la mappa. L'idea di base è quindi la continua espansione dei confini della descrizione del mondo e di quel che contiene, fino ad arrivare – e questa è la punta più avanzata del ragionamento di Zuboff – perfino alla “analisi delle emozioni”. Perché arrivare addirittura a usare i sensori e i dati da essi ricavati per modificare il comportamento degli utenti non è molto lontano. Lo sa bene chi sta già sperimentando forme di applicazione per il “credito sociale”, acconsentendo con il proprio tracciamento a vedersi riconosciuti i comportamenti “buoni” e “cattivi”, vedendosi assegnati automaticamente ricompense e punizioni. Il governo cinese sta sviluppando un piano appositamente destinato a questo scopo (si chiama Zhima Credit). Ma perché preoccuparsi? In fondo, a chi non fa piacere vedere pubblicità adeguate ai propri interessi, essere coccolati e viziati da annunci dedicati e da prodotti personalizzati? Perché non esiste un'agenzia governativa che cerchi di essere un ostacolo all'avanzare furioso di questi capitalisti della sorveglianza. Non esiste un'autorità pubblica che supervisioni lo sviluppo, la distribuzione, la vendita e l'uso di algoritmi complessi. Eppure, proprio ora ne avremmo bisogno. Come scrive Anne Applebaum su *The Atlantic*, “nel corso della storia le pandemie hanno regolarmente provocato un'espansione dei poteri dello Stato”. Nel 1348, mentre la peste nera devastava l'Europa, le autorità di Venezia chiusero il porto cittadino alle imbarcazioni provenienti dalle zone più colpite dalla malattia, costringendo i viaggiatori a un isolamento di trenta giorni, poi diventati quaranta (da questo episodio deriva il termine quarantena). Corriamo il rischio di non vedere allargarsi a dismisura i poteri dei governi nazionali (per quanto certe cronache ungheresi ce lo facciano presagire) ma piuttosto l'espandersi senza controllo, e anzi con il beneplacito pubblico, della capacità da parte dei capitalisti della sorveglianza di estrarre dati dal nostro comportamento quotidiano. Speriamo di non chiudere le porte di questo isolamento volontario e di svegliarci un giorno per scoprire che le chiavi della porta sono state prese da qualcun altro mentre stavamo dormendo.

**Continua a leggere la notizia ai link che seguono:**

<http://www.bollettinoadapt.it/app-per-limitare-il-contagio-da-coronavirus-se-il-governo-non-regola-il-capitalismo-della-sorveglianza/>

Fonte: *Bollettino ADAPT* 27 aprile 2020, n. 17 Lorenzo Roesel Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro Università degli Studi di Siena

## **Rapporto CEDEFOP su come hanno reagito alcuni Paesi Europei per gestire gli aspetti formativi dell'apprendistato a seguito dell'epidemia di Covid 19 (in lingua inglese)**

Il CEDEFOP, ovvero l'Agenzia UE per la Formazione professionale, ha appena pubblicato un report di sintesi su come gli Stati Membri (quindi, anche l'Italia) stanno gestendo l'apprendistato nell'attuale emergenza sanitaria causata dalla pandemia di coronavirus, con particolare attenzione ad aspetti quali risvolti contrattuali, implicazioni dell'apprendimento a distanza e la collaborazione tra insegnanti e aziende coinvolte.

**Continua a leggere la notizia ai link che seguono:**

[https://www.cedefop.europa.eu/files/cedefop\\_community\\_apprenticeship\\_experts\\_synthesis\\_how\\_are\\_european\\_countries\\_managing\\_apprenticeships\\_to\\_respond\\_to\\_the\\_coronavirus\\_crisis.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/cedefop_community_apprenticeship_experts_synthesis_how_are_european_countries_managing_apprenticeships_to_respond_to_the_coronavirus_crisis.pdf)

Fonte: *Cedefop*

## **COVID-19: il decalogo ILO per contenere il rischio**

Le misure di controllo del rischio, spiega ILO, dovrebbero essere specificamente adattate alle esigenze dei lavoratori in prima linea nella pandemia ovvero: **operatori sanitari, infermieri, medici e addetti all'emergenza**, oltre a quelli della vendita al dettaglio di generi alimentari e dei servizi di pulizia e per quei lavoratori più vulnerabili che appartengono ai settori dell'economia informale, migranti e lavoratori domestici. ILO stila anche un decalogo di raccomandazioni e suggerisce di puntare su **istruzione e formazione** su pratiche di lavoro sicure e sane, fornitura gratuita di DPI secondo necessità, accesso ai servizi di sanità pubblica e alternative di sostentamento per rispondere efficacemente alle sfide della Pandemia.

**Il Decalogo:**

- Mappare i pericoli e valutare i rischi di contagio in relazione a tutte le operazioni di lavoro e continuare a valutarli a seguito di un ritorno al lavoro.
- Adottare di misure di controllo del rischio adattate a ciascun settore e alle specifiche di ciascun luogo di lavoro e forza lavoro. Questi possono includere:

- Ridurre le interazioni fisiche tra lavoratori, appaltatori, clienti e visitatori e rispettare le distanze fisiche quando si verificano interazioni.
- Migliorare la ventilazione sul posto di lavoro.
- Pulire regolarmente le superfici, garantire che i luoghi di lavoro siano puliti e igienici e fornire strutture adeguate per il lavaggio delle mani e la sanificazione.
- Fornire dispositivi di protezione individuale (DPI) ai lavoratori ove necessario e gratuitamente.
- Fornire disposizioni per isolare i casi sospetti e tracciare ogni contatto.
- Fornire supporto per la salute mentale al personale.
- Fornire formazione, materiale informativo e informativo sulla salute e sicurezza sul lavoro, comprese le pratiche igieniche adeguate e l'uso di qualsiasi controllo sul luogo di lavoro (compresi i DPI).

## EU-OSHA: le guide al contenimento del rischio COVID-19

Anche l'Agenzia per la sicurezza sul lavoro europea ha realizzato documenti di approfondimento sull'epidemia COVID-19. Segnaliamo in particolare **la pagina informativa** una guida per i datori di lavoro e le imprese a fornire consulenza al personale in contesti non sanitari su:

- come aiutare a prevenire la diffusione di infezioni respiratorie incluso COVID-19
- cosa fare se qualcuno con sospetto o confermato di avere COVID-19 è stato sul posto di lavoro
- consulenza su viaggi e riunioni
- ulteriori informazioni e risorse sul virus anche in materia di riservatezza dei dati delle persone affette da COVID-19 e indicazioni su persone vulnerabili per età o in condizioni di salute particolari (affetti da malattie croniche o in gravidanza).

EU-OSHA condivide su OSHWiki consigli pratici per il telelavoro da casa nella guida "Practical tips for home-based telework" ed i video «Napo in... Stop alla pandemia». L'ultimo prodotto: "Napo is... teleworking to stop the pandemic" riguarda i problemi ergonomici legati alle postazioni di lavoro da casa ed è [accessibile su Youtube.](https://youtu.be/TB_d6kfkWgM)  
[https://youtu.be/TB\\_d6kfkWgM](https://youtu.be/TB_d6kfkWgM)

**Continua a leggere la notizia ai link che seguono:**

[https://www.insic.it/Salute-e-sicurezza/Notizie/Giornata-mondiale-della-salute-e-sicurezza-sul-lavoro-2020/27e71ba9-78a6-404c-8735-b1b32caeea15/?utm\\_source=MailUp&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=NewsInSic\\_28\\_4\\_2020](https://www.insic.it/Salute-e-sicurezza/Notizie/Giornata-mondiale-della-salute-e-sicurezza-sul-lavoro-2020/27e71ba9-78a6-404c-8735-b1b32caeea15/?utm_source=MailUp&utm_medium=email&utm_campaign=NewsInSic_28_4_2020)

Fonte: *insic.it*

## Trasporto pubblico terrestre: Documento tecnico INAIL su organizzazione e prevenzione

Un Documento tecnico in materia di sicurezza sul lavoro e mobilità che ha l'obiettivo di analizzare, alla luce dell'emergenza COVID-19 una rimodulazione delle misure contenitive in relazione al trasporto pubblico collettivo terrestre, nell'ottica della ripresa del pendolarismo. Realizzato da Inail in collaborazione con l'Istituto superiore di sanità e approvato dal Comitato tecnico scientifico (Cts) istituito presso la Protezione Civile, il Documento fornisce elementi tecnici di valutazione al decisore politico sull'adozione di misure di sistema, organizzative e di prevenzione, nonché semplici regole per l'utenza per il contenimento della diffusione del contagio sui mezzi di trasporto pubblico collettivo terrestre.

### Verso una riorganizzazione del sistema di trasporto pubblico terrestre

La ripresa della mobilità, dovuta al progressivo allentamento delle misure contenitive, necessita di una riorganizzazione del sistema di trasporto pubblico terrestre in grado da un lato di sostenere la ripresa delle attività, dall'altro di garantire una efficace tutela della salute dei lavoratori del settore e dei passeggeri, scrivono gli autori che all'interno della pubblicazione, hanno anche realizzato un'analisi di benchmark delle principali misure contenitive adottate a livello internazionale e per quanto riguarda il contesto nazionale, le indicazioni contenute nel "Protocollo di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 nel settore del trasporto e della logistica" del 20 marzo 2020 del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti. Ma, sottolineano, *"una simile riorganizzazione del settore del trasporto pubblico terrestre dovrà necessariamente affiancare misure di prevenzione e protezione collettive e individuali, contando anche sulla collaborazione attiva degli utenti che dovranno continuare a mettere in pratica i comportamenti*

*previsti per il contrasto alla diffusione dell'epidemia".* **Trasporto pubblico terrestre: un contesto a rischio di aggregazione medio-alto** In un altro passaggio del Documento si chiarisce che, alla luce anche della classificazione Inail 2020, il settore trasporti terrestre deve essere considerato un contesto a rischio di aggregazione medio-alto, con possibilità di rischio alto nelle ore di punta, soprattutto nelle aree metropolitane ad alta urbanizzazione. Ciò può dipendere dall'alto numero di persone concentrate in spazi limitati con scarsa ventilazione; dall'attuale mancanza di controllo degli accessi per identificare soggetti potenzialmente infetti; e dalla elevata possibilità di venire in contatto con superfici potenzialmente contaminate in quanto comunemente toccate (distributori automatici di biglietti, corrimano, maniglie, etc.). Pertanto, riporta INAIL è necessario mettere in pratica una efficace riorganizzazione del sistema di trasporto pubblico, anche garantendo la tutela della salute del personale addetto nelle stazioni e sui mezzi di trasporto, per sostenere la ripresa delle attività e quindi della mobilità delle persone attraverso la gestione efficiente delle criticità legate ai rischi di affollamento e di esposizione a possibili fonti di contagio.

**Continua a leggere la notizia ai link che seguono:**

*Documento tecnico sull'ipotesi di rimodulazione delle misure contenitive in relazione al trasporto pubblico collettivo terrestre, nell'ottica della ripresa del pendolarismo, nel contesto dell'emergenza da SARS-CoV-2*

*Fonte: INAIL 2020 - insic.it*

## **Disturbi muscoloscheletrici e telelavoro: i consigli dell'OSHA durante l'emergenza Covid-19**

Il lavoro da casa durante l'emergenza Covid-19 può avere ripercussioni sulla salute muscoloscheletrica e mentale dei lavoratori, entrambe conseguenze del lavoro sedentario, della mancanza di esercizio fisico, dello stress. Ne parla l'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro, che pubblica sul suo sito alcuni consigli pratici rispetto al telelavoro a domicilio e alla protezione della salute, rimandando alla banca dati di strumenti pratici e orientamenti sui DMS che, divisa per il momento in 550 voci e con link a documenti provenienti da tutta Europa, agevola la valutazione e la gestione di molti rischi da Disturbi Muscolo Scheletrici, compresi quelli derivanti dal telelavoro. Sempre a proposito di telelavoro, è utile ricordare il contributo di Lorenzo Munar, sempre dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, che fornisce Suggestioni pratiche per rendere il telelavoro a domicilio il più sano, sicuro ed efficace possibile. L'articolo, disponibile sul sito OSHWIKI, fornisce alcuni utili consigli intesi a garantire la salute e il benessere sul lavoro dei telelavoratori e propone, a datori di lavoro e lavoratori, informazioni circa i rischi associati al telelavoro a domicilio al fine di affrontarli implementando adeguate misure di prevenzione e controllo.

**Cos'è il telelavoro** Il telelavoro può essere definito come l'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione - come smartphone, tablet, laptop e computer desktop - allo scopo di lavorare fuori dai locali del datore di lavoro. Il telelavoro a domicilio può avere un impatto sulla sicurezza e la salute sul lavoro (SSL) dei telelavoratori. Per questo motivo, i datori di lavoro e i lavoratori devono essere consapevoli dei rischi associati al telelavoro a domicilio e affrontarli implementando adeguate misure di prevenzione e controllo.

**Il documento riporta:** - Una tabella descrittiva di vantaggi e svantaggi per lavoratori e datori di lavoro nel contesto della salute e del benessere sul lavoro - Informazioni circa l'Accordo quadro europeo sul telelavoro, in merito a salute e sicurezza, attrezzature ed organizzazione del lavoro - Indicazioni su ciò che è necessario per un idoneo ambiente di lavoro a domicilio - Quali le apparecchiature e la giusta postazione di lavoro per evitare i disturbi muscolo scheletrici - Quali le attività per ridurre i rischi legati al lavoro sedentario e alla seduta prolungata - Quale il giusto approccio per migliorare l'equilibrio tra lavoro a domicilio e vita privata.

**Continua a leggere la notizia ai link che seguono:**

Per maggiori informazioni consulta il sito [osha.europa.eu](https://osha.europa.eu)

*Fonte: OSHA EUROPA - insic.it*

## **E CONTINUANO A CHIAMARLO SMART WORK**

**di Paolo Baroncini (esperto SSA UILTEC Nazionale)**

Premettendo che, nel mese di aprile il centro studi Valore D (associazione di imprese che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva per la crescita delle aziende e del Paese - [www.valored.it](http://www.valored.it)) ha sviluppato un'indagine dal titolo "#iolavorodacasa - Lo Smart Working al tempo del Coronavirus, Smart o Extreme?" con sottotitolo "Dall'inizio dell'emergenza Coronavirus in Italia, il lavoro da casa (impropriamente definito "Smart Working", ma qui utilizzato vista

l'ampia, recente diffusione di questo termine) è diventato non più un'opportunità data ai lavoratori, ma un obbligo. [...] L'indagine è stata condotta dal 16 al 26 marzo 2020 su un campione di oltre 1800 lavoratori, dipendenti e non, di multinazionali e PMI. Nei risultati dell'indagine si evidenzia:

- gli intervistati appartengono per l'82,9% alla categoria di dipendenti o collaboratori, mentre il 17,1% lavora come imprenditore o libero professionista;
- la percentuale di rispondenti che attualmente stanno lavorando da casa è del 94,2%;
- sono le donne ad aver partecipato in percentuale più ampia alla survey #iolavorodacasa (il 77,2% del totale). È interessante da notare che l'insieme di donne e uomini con figli rappresentano una percentuale inferiore della forza lavoro rispetto agli uomini con figli, dimostrando che l'essere genitori, influenza la carriera professionale delle donne rendendo più bassa la partecipazione al lavoro. Durante il lavoro esclusivamente da casa, le donne sono maggiormente appesantite dal carico di cura (il 13,8% afferma di dover dare molta attenzione alle persone che assistono e, nel complesso, che si lavori più di prima senza riuscire a mantenere un equilibrio tra il lavoro e la vita domestica);
- su un totale del 27,4% che afferma di soffrire l'isolamento, la percentuale di donne è leggermente più alta (14,6%) e i sentimenti negativi sono vissuti da oltre il 40% delle donne, che affrontano questo periodo con "ansia, rabbia e confusione". Sembra essere più semplice per gli uomini mantenere un confine tra le attività lavorative e la vita privata (ci riesce il 40,6% contro il 30,3% delle donne).

Detto questo, proprio per identificare meglio le attività in remoto, o esternalizzate, è opportuno conoscere la differenza tra Telelavoro, inglesizzato in Home Work, e Lavoro Agile, o Smart Work. Un testo di utile riferimento si trova in [www.uiltec.it/i-colori-della-sicurezza](http://www.uiltec.it/i-colori-della-sicurezza), numero 7 comunque, in linea di massima, il Telelavoro si identifica nello spostamento a domicilio della postazione di lavoro, mantenendo pressoché invariato l'orario di lavoro dei "colleghi" in azienda (indicativamente 8-17, o part time nelle sue varie forme, con "timbratura" rilevata dall'accesso alla rete aziendale), la postazione è, salvo diversi accordi, fornita dall'azienda, compresa la connessione, deve essere approntata la sorveglianza sanitaria quantomeno da videoesposto e valgono tutte le regole dei colleghi che sono in azienda, seguendo gli obblighi procedurali e normativi previsti per la postazione al videoterminale (postazione di lavoro e attrezzature a norma e possibilità di verifica da parte dell'azienda), mentre il Lavoro Agile può anche essere svolto da domicilio, ma deve essere alternato con la sede aziendale o con altre sedi, non è sottoposto a preciso orario di lavoro, le attrezzature non sono a carico dell'azienda ed è vincolato a obiettivi di risultato. Lo Smart Work di solito si addice alle figure professionali che hanno la necessità di spostarsi dalla sede aziendale: per esempio imprenditori, rappresentanti, agenti mono o plurimandatari, consulenti, commerciali esteri, giovani rampanti, studenti lavoratori, dirigenti, funzionari, quadri, reperibili, formatori, coloro che si dedicano a più lavori e molti altri, comunque figure che fondano il proprio mestiere sulla dinamicità, variabilità, flessibilità e elasticità organizzativa, aspetti completamente assenti nel Telelavoro. Comunque, per fornire ulteriori elementi al percorso ragionato che si sta sviluppando, in rete si può rintracciare, in <http://www.mauriziosacconi.it/2016/02/17/lavoro-agile-consentire-ad-accordi-individuali-adattamento-regole-e-retribuzioni-a-nuove-tecnologie/>, un illuminante comunicato del 17/02/2016, dell'allora presidente della Commissione lavoro Senato, Maurizio Sacconi, dal quale si intuiscono i chiari obiettivi per il futuro: mirare al lavoro indipendente anche considerato come welfare, la postazione di lavoro smaterializzata, senza regole e con la retribuzione legata ai risultati (in pratica a "cottimo", senza orari e coperture). Ovvero il completo stravolgimento dello stesso concetto di "lavoro" con la parte sindacale quasi sparita, se non utile solamente per convalidare accordi locali, spesso sopra le leggi (cosa che sta diffusamente avvenendo), mirati solamente alla definizione di un rapporto individuale diverso da persona a persona, sul quale ben poco potrà incidere la parte più debole, che non è difficile individuare nel lavoratore dipendente.

Da qui, in abbinamento con i dati forniti dalla ricerca di cui sopra, emerge come oggi, in obbligo Covid-19, solamente il 5,8% dei lavoratori remotati opera in condizione di "agilità", o Smart Working (il 94,2% lavora esclusivamente da casa, quindi in Telelavoro) però, a sentire la stampa corrente nel definire "Smart Work" tutta l'attività che è remotata o esternalizzata, sembra proprio che questa lettura sia alquanto alterata o, quantomeno, confondente il regime in "Lavoro Agile", con il Telelavoro anzi, in pratica, facendo sparire quest'ultimo a favore delle regole "agili" a suo tempo paventate da Sacconi, così mescolando e uniformando i "connotati" delle due forme di lavoro remotato.

Ovvero, con la voluta commistione tra Telelavoro e Lavoro Agile, si sono tralasciati gli aspetti:

- relativi alla contrattazione collettiva in merito, anche locale, facendola diventare individuale a “tu per tu”, senza supporto e difesa; in pratica si è tolta anche la possibilità di contatto con la rappresentanza sindacale;
- il fatto che gli obiettivi di risultato siano una nuova forma di “cottimo”, e se questi, anche collegati a limiti temporali, non sono rispettati il licenziamento può essere libero se il lavoratore o la lavoratrice non sono vincolati da rapporto di subordinazione, aprendo la relativa procedura anche senza il sindacato, comunque sarà più facile chiederne l’allontanamento anche se il soggetto è qualificato come dipendente, in quanto sarà più facile dimostrarne l’incapacità se non raggiunge il risultato, magari in tempi “stretti”, rischiando di allungare a dismisura l’impegno al videoterminale;
- nel concetto di agilità predomina la libera scelta del lavoratore su tempi e modalità, ovvero colui che decide come, dove, quando e con che cosa eseguire il lavoro, quindi le responsabilità del Datore di lavoro decadono, comprese quelle collegate a Salute e Sicurezza sul Lavoro, a partire dall’obbligo di fornitura dell’attrezzatura a norma, per passare dalla sorveglianza sanitaria, malattia, infortunio toccando buona parte degli altri obblighi previsti dalla normativa vigente, in primis il D. Lgs. 81/2008;
- sulla questione della sicurezza, legata al Lavoro Agile (si pensi a quanto diventa difficile, per esempio, dimostrare l’infortunio in itinere, quando il “dove e quando” sono dichiarati su scelta del lavoratore; in quest’ottica, si sta chiedendo di eliminare gli obblighi in capo al datore di lavoro in quanto estraneo alle decisioni prese;
- la stessa indagine di Valore D, evidenzia come, nel rimanere sempre nel domicilio, si stiano evidenziando elementi di alienazione e depressione dei lavoratori in remoto.

Il tutto avviene dimenticando che il Telelavoro è, in pratica, lo spostamento della scrivania a casa, con orari giornalieri o part time (come i colleghi rimasti in azienda che, naturalmente, devono operare in parallelo), obbligando la figura remotata ad attenersi alle pause previste (almeno 15 minuti ogni 2 ore e pausa pranzo, per la quale è totalmente sparito il diritto alla mensa o all’accesso ai buoni pasto, o ticket mensa, anche se l’attività è rimasta tal quale ai colleghi rimasti in azienda). Normalmente i ticket sono erogati in funzione delle presenze del mese precedente quindi, se la questione non è inserita nella contrattazione o nel contratto individuale, almeno al primo mese di “remotazione operativa” il lavoratore o lavoratrice dovrebbe ricevere i buoni pasto, ma ciò non avviene, dimostrando come sia diventata facile speculazione sul valore di pochi euro. La postazione in Telelavoro è fornita dall’azienda, compresa la connessione, e deve adottarsi la sorveglianza sanitaria da videoesposto, valendo tutte le regole dei colleghi che sono in azienda. Detto questo, l’aspetto meno credibile è quello che vede i dipendenti comandati (obbligati) a operare dal domicilio con il Covid-19 in Smart Work, che si trovano in una situazione contraria a quella prevista per il Telelavoro, solamente perché sono definiti, a torto, Smart Worker o Lavoratori Agili, e per poter operare devono spessissimo utilizzare ADSL e PC di proprietà individuale, le attrezzature (sedia, piano di lavoro, luminosità, ergonomia, ecc.) sempre di proprietà e non a norma, inoltre non sono fornite mascherine, guanti e disinfettanti con la scusa che l’operatore è a casa propria, e quindi è in un luogo non di competenza aziendale, e chi più ne ha più ne metta, senza considerare il fatto che la mancata consegna dei DPI e presidi Covid-19, è quantomeno preoccupante in quanto, se la maggior parte delle aziende riconosce il rischio biologico da Covid-19 “esterno” all’azienda, quindi non valutabile, ma contemporaneamente si forniscono i DPI preventivi e protettivi, comprese rigide regole aziendali, al personale interno, non è capibile perché non può essere lo stesso per il Telelavoro. E dopo tutto questo continuano a chiamarlo “Smart Work”.

## NOTIZIE FALSE PER I MANICHINI

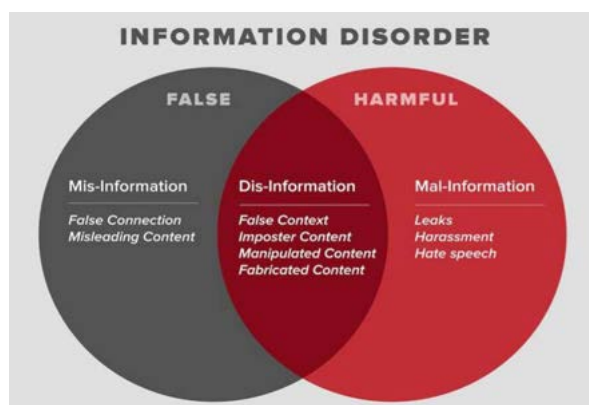
### "Notizie false": perché preferiamo chiamarlo "disinformazione"

Nonostante sia ampiamente utilizzato, il termine "fake news" è sempre più considerato **inadeguato**: è troppo nebuloso e impreciso - per non parlare della carica politica - e comprende una gamma troppo ampia di fenomeni (come satira di notizie, parodia di notizie, fabbricazione, manipolazione, pubblicità e propaganda; Tandoc et al, 2017).

In linea con la posizione della Commissione europea e del Consiglio d'Europa, adottiamo il quadro teorico del **disturbo dell'informazione**, che definisce tre tipi di informazioni false e / o dannose:

- **Informazioni errate**: **informazioni** false condivise inavvertitamente, senza significato per causare danni.
- **Dis-information**: intenzione di causare danni, condividendo deliberatamente informazioni false.

- **Informazioni errate:** informazioni o opinioni autentiche condivise per causare danni, ad esempio incitamento all'odio, molestie.



I nostri sforzi si concentreranno sulla lotta **alla non informazione**, la pericolosa sovrapposizione di informazioni false e dannose.

[Continua a leggere la notizia ai link che seguono](https://www.openyoureyes.info/en/database/list)

<https://www.openyoureyes.info/en/database/list>

Fonte: *openyoureyes.info*

## EDEN - EDUCAZIONE AI TEMPI DELLA PANDEMIA: COME SOSTENERE INSEGNANTI E STUDENTI?

Dalla rete - 20 aprile 2020

All'inizio di questo mese mia figlia andava ancora a scuola, le facoltà avevano principalmente lezioni ex cathedra e l'e-learning era ancora considerato un'opzione per migliorare la qualità dell'insegnamento e dell'apprendimento. Stavamo discutendo della necessità di integrare maggiormente le tecnologie digitali nell'istruzione e dei modi per affrontarle, mentre allo stesso tempo abbiamo discusso sull'importanza della presenza degli insegnanti in classe e su come la tecnologia può interferire con l'interazione con un insegnante - interazione che è cruciale per lo sviluppo del pensiero di ordine superiore. Trovare il giusto equilibrio non è facile.

All'improvviso ci siamo trovati di fronte alla nascita di una pandemia a livello europeo e globale, una pandemia che ci ha fatto rimanere a casa. **Oggi, tutte le scuole e le facoltà sono state costrette a lavorare online e stanno disperatamente cercando di far fronte a questo cambiamento.** Sebbene ora stiamo parlando di passare dall'insegnamento diretto all'istruzione online, le istituzioni e gli insegnanti sono pienamente consapevoli della differenza tra l'insegnamento remoto di emergenza e l'apprendimento online pianificato e organizzato?

[Continua a leggere la notizia ai link che seguono:](#)

*Leggi l'intero post sul Blog del Presidente.*

Fonte: EDEN ONLINE

## COVID-19 - CONSIGLI PRATICI ESSENZIALI SULLA MOBILITÀ DI ERASMUS + E DEL CORPO EUROPEO DI SOLIDARIETÀ

Tipo di documento: Scheda informativa L'epidemia COVID-19 influisce negativamente sullo svolgimento delle numerose attività, in corso o pianificate, nell'ambito del programma Erasmus + e del Corpo europeo di solidarietà.

**Questa scheda informativa fornisce consigli pratici essenziali ai partecipanti alla luce dell'epidemia di COVID-19.**

[Continua a leggere la notizia ai link che seguono:](#)

[https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/resources/documents/coronavirus-essential-practical-advice-erasmus-and-european-solidarity-corps\\_en?mc\\_cid=60a8903089&mc\\_eid=50c8997d6f](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/resources/documents/coronavirus-essential-practical-advice-erasmus-and-european-solidarity-corps_en?mc_cid=60a8903089&mc_eid=50c8997d6f) [Scarica il documento](#)

Fonte: ec.europa.eu



## Ambiente

---

### **Emergenza COVID-19: gestione dei rifiuti, indicazioni da SNPA**

Il Consiglio SNPA, riunito in videoconferenza lunedì 23 marzo, ha approvato un documento di indirizzo che contiene indicazioni generali per la gestione dei rifiuti nell'ambito dell'emergenza Covid-19. Il documento tiene conto delle linee di indirizzo in materia fornite dall'Istituto Superiore di Sanità con nota Prot n. 8293 del 12 marzo 2020 e si concentra in particolare raccolta e la gestione dei rifiuti urbani e speciali di cui all'art. 183 lettere n) e o) del decreto legislativo 3 aprile, n. 152 che vanno garantite, in quanto servizi pubblici essenziali.

#### **Raccolta e gestione dei rifiuti urbani indifferenziati secondo SNPA**

Nel documento si fa particolare riferimento ai rifiuti urbani indifferenziati, inclusi fazzoletti, rotoli di carta, teli monouso, mascherine e guanti, che sono classificati con il codice 200301e gestiti secondo specifiche modalità che prevedono l'incenerimento (laddove provenienti da abitazioni in cui sono presenti soggetti positivi al tampone) oppure conferiti agli impianti di trattamento meccanico biologico (TMB) se garantiscono l'igienizzazione del rifiuto nel corso del trattamento biologico e la protezione degli addetti dal rischio biologico limitando il più possibile, nella fase di coltivazione della discarica, la movimentazione dei rifiuti che andranno possibilmente confinati in zone definite della discarica. In tutti gli altri casi, i rifiuti indifferenziati andrebbero conferiti secondo le procedure in vigore sul territorio e gestiti secondo le consuete modalità di trattamento, applicando le necessarie precauzioni finalizzate ad evitare la manipolazione diretta dei rifiuti da parte degli operatori.

#### **Altre tipologie di rifiuti: carenze di impianti e organizzazione**

Ulteriormente SNPA rileva che con l'emergenza sanitaria nazionale si stanno determinando problematiche nel settore dei rifiuti, in particolar modo nel ciclo di gestione dei rifiuti urbani, dei fanghi generati dal trattamento delle acque reflue, nonché per i rifiuti prodotti dagli impianti produttivi. Lamenta una carenza di possibili destinazioni per specifiche tipologie di rifiuti, attualmente non gestite sul territorio nazionale per l'assenza di una specifica dotazione impiantistica e, nel caso dei rifiuti urbani, a difficoltà organizzative e logistiche, in parte dovute alla deviazione di alcuni flussi dalla raccolta differenziata a quella indifferenziata ed, in parte, alle difficoltà delle aziende nella formazione del personale e nella dotazione dei necessari dispositivi di protezione individuale. Pertanto, al fine di evitare il sovraccarico degli impianti di gestione e il rischio dell'interruzione del servizio, appare necessario per SNPA intervenire, garantendo:

- **spazi adeguati di stoccaggio** in relazione all'aumento previsto dei volumi di rifiuti in deposito per scongiurare anche pericoli di incendi
- **adeguati sistemi di raccolta e trattamento** degli eventuali ed ulteriori eluati prodotti dai materiali staccati in relazione alle caratteristiche chimico fisiche dei rifiuti
- **sistemi di copertura, anche mobili**, necessari per limitare le infiltrazioni di acque meteoriche e le emissioni odorigene laddove necessario per la natura putrescibile dei rifiuti;
- idonei **sistemi di confinamento e contenimento** atti a segregare il maggior quantitativo di rifiuti steccati rispetto al quantitativo ordinario.

#### **[Continua a leggere la notizia al link che segue:](https://www.insic.it/Tutela-ambientale/Notizie/Emergenza-COVID-19-gestione-dei-rifiuti-indicazioni-da-SNPA/3df51906-2e9c-425c-a92f-fa50332db867/?utm_source=MailUp&utm_medium=email&utm_campaign=NewsInSic_28_4_2020)**

[https://www.insic.it/Tutela-ambientale/Notizie/Emergenza-COVID-19-gestione-dei-rifiuti-indicazioni-da-SNPA/3df51906-2e9c-425c-a92f-fa50332db867/?utm\\_source=MailUp&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=NewsInSic\\_28\\_4\\_2020](https://www.insic.it/Tutela-ambientale/Notizie/Emergenza-COVID-19-gestione-dei-rifiuti-indicazioni-da-SNPA/3df51906-2e9c-425c-a92f-fa50332db867/?utm_source=MailUp&utm_medium=email&utm_campaign=NewsInSic_28_4_2020)

**Fonte:** insic.it

## LEGISLAZIONE

### **DPCM 10 aprile 2020: chiarimenti sull'attività ispettiva di salute e sicurezza**

Con circolare del 14 aprile 2020, il Ministero dell'Interno ha fornito indicazioni sull'applicazione del DPCM del 10 aprile che ha prorogato l'applicazione su tutto il territorio nazionale, dal 14 aprile al 3 maggio 2020, di misure urgenti di contenimento del contagio, sia di carattere generale sia finalizzate allo svolgimento in sicurezza delle attività produttive industriali e commerciali. Il decreto fa cessare gli effetti dei precedenti decreti dell'8 marzo, del 9 marzo, dell'11 marzo e del 22 marzo, mentre continuano a trovare applicazione le misure più restrittive adottate dalle Regioni, anche d'intesa con il Ministro della salute relativamente a specifiche aree dei rispettivi territori regionali. Il Ministero chiarisce le attività coinvolte nelle sospensioni e quelle consentite e contiene un riferimento alla vigilanza sulle precauzioni da tenere per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

**Vigilanza in materia di salute e sicurezza** In un passaggio della circolare, il Ministero dell'Interno ricorda che il D.P.C.M. 10 aprile 2020 rinnova l'attribuzione ai Prefetti della funzione di assicurare, informandone preventivamente il Ministro dell'Interno, l'esecuzione delle misure previste e di monitorare l'attuazione delle restanti misure da parte delle Amministrazioni competenti, avvalendosi delle Forze di polizia, con il possibile concorso del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco e delle Forze armate. Inoltre i prefetti potranno chiedere la collaborazione dei competenti servizi delle Aziende Sanitarie Locali ed avvalersi del supporto delle articolazioni territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ai fini del controllo sulle modalità di attuazione, da parte dei datori di lavoro, delle procedure organizzative e gestionali oggetto del Protocollo Governo-parti sociali del 14 marzo 2020, e, più in generale, sull'osservanza delle precauzioni dettate per la messa in sicurezza dei luoghi di lavoro e la sussistenza di adeguati livelli di protezione dei lavoratori.

**Attività consentite e non consentite** Richiamando l'articolo 2 del DPCM 10 aprile, il Ministero ricorda che le attività produttive che restano sempre consentite sono:

- a) le attività funzionali ad assicurare la continuità delle filiere delle attività di cui all'allegato 3, nonché delle filiere delle attività dell'industria dell'aerospazio e della difesa e delle altre attività di rilevanza strategica per l'economia nazionale, autorizzate alla continuazione, e dei servizi di pubblica utilità e dei servizi essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146 (art.2, comma 3);
- b) le attività che erogano servizi di pubblica utilità, nonché i predetti servizi essenziali (art. 2, comma 4);
- c) l'attività di produzione, trasporto commercializzazione e consegna di farmaci, tecnologia sanitaria e dispositivi medico-chirurgici, nonché di prodotti agricoli e alimentari (art.2, comma 5);
- d) ogni attività comunque funzionale a fronteggiare l'emergenza (art.2, comma 5);
- e) le attività degli impianti a ciclo produttivo continuo, dalla cui interruzione derivi un grave pregiudizio all'impianto stesso o un pericolo di incidenti (art.2, comma 6);
- f) le attività dell'industria dell'aerospazio e della difesa, incluse le lavorazioni, gli impianti, i materiali, i servizi e le infrastrutture essenziali per la sicurezza e il soccorso pubblico, nonché le altre attività di rilevanza strategica per l'economia nazionale<sup>1</sup> (art.2, comma 7).

A queste attività si aggiungono quelle previste funzionali alla continuità delle filiere delle attività individuate e l'art. 2 del DPC sottopone queste attività al sistema della preventiva comunicazione al Prefetto della provincia ove è ubicata l'attività produttiva (la precedente disciplina per le attività di cui alla lettera f), prevedeva invece il meccanismo dell'autorizzazione).

**Il meccanismo delle comunicazioni ai Prefetti** Pertanto, chiarisce il Ministero, le comunicazioni già pervenute alle Prefetture non debbano essere rinnovate. Fra gli elementi di novità, il Ministero ricorda che in sede di valutazione delle condizioni richieste dalla norma per la prosecuzione delle attività per le quali opera l'obbligo della comunicazione, il Prefetto possa adottare il provvedimento di sospensione, sentito il Presidente della Regione interessata. Un ulteriore, nuovo specifico obbligo di preventiva comunicazione al Prefetto è introdotto dall'art. 2, comma 12 DEL dpcm 10 APRILE, anche con riferimento alle attività sospese, per i casi in cui si richieda l'accesso ai locali aziendali di personale dipendente o terzi delegati per lo svolgimento di attività di vigilanza, attività conservativa e di manutenzione, gestione dei pagamenti nonché attività di pulizia e sanificazione.

[https://www.insic.it/Salute-e-sicurezza/Notizie/DPCM-10-aprile-2020-chiarimenti-attivita-ispettiva-sicurezza/cfa62486-9856-4ad1-b16d-a0a2df8100a4/?utm\\_source=MailUp&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=NewsInSic\\_21\\_4\\_2020](https://www.insic.it/Salute-e-sicurezza/Notizie/DPCM-10-aprile-2020-chiarimenti-attivita-ispettiva-sicurezza/cfa62486-9856-4ad1-b16d-a0a2df8100a4/?utm_source=MailUp&utm_medium=email&utm_campaign=NewsInSic_21_4_2020)

## I siti istituzionali – Alcune pagine dedicate al CORONAVIRUS

---

### GOVERNO ITALIANO – CORONAVIRUS, LE MISURE ADOTTATE

<http://www.governo.it/it/coronavirus-misure-del-governo>

### PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI – DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

<http://www.protezionecivile.gov.it/attivita-rischi/rischio-sanitario/emergenze/coronavirus>

### L'ISTITUTO SUPERIORE DI SANITÀ

<https://www.iss.it/en/coronavirus>

### EPICENTRO – L'EPIDEMIOLOGIA PER LA SANITÀ PUBBLICA (ISS)

<https://www.epicentro.iss.it/coronavirus/>

### CAMERA DEI DEPUTATI (Studi Camera – Lavoro/Politiche per il lavoro e previdenziali) - GLI INTERVENTI IN MATERIA DI LAVORO PER L'EMERGENZA CORONAVIRUS

<https://temi.camera.it/leg18/provvedimento/gli-interventi-in-materia-di-lavoro-del-decreto-legge-cura-italia.html>

### CAMERA DEI DEPUTATI (Studi Camera – Affari Sociali/Welfare) - Iniziative per prevenire e contrastare la diffusione del nuovo coronavirus (COVID-2019)

<https://temi.camera.it/leg18/provvedimento/iniziative-per-prevenire-e-contrastare-la-diffusione-del-nuovo-coronavirus.html>

### Le pagine dei Ministeri dedicate al COVID-19

DELLA SALUTE: <http://www.salute.gov.it/nuovocoronavirus>

DEGLI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE: <https://www.esteri.it/mae/it/>

DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE: <http://www.mef.gov.it/covid-19/index.html>

DELLO SVILUPPO ECONOMICO: <https://www.sviluppoeconomico.gov.it/index.php/it/per-i-media/notizie/it/198-notizie-stampa/2040864-nuovo-coronavirus-aggiornamenti>

DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI: <http://www.mit.gov.it/comunicazione/news/nuovo-coronavirus/le-misure-del-mit-per-il-covid-19>

DELL'ISTRUZIONE/DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA: <https://www.istruzione.it/coronavirus/index.html>

### Le pagine dei Dipartimenti dedicate al COVID-19

PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA: <http://famiglia.governo.it/ci-sto-dentro/>

DELLA FUNZIONE PUBBLICA: <http://www.funzionepubblica.gov.it/dipartimento-della-funzione-pubblica>

## Collaboriamo

### CGIL CISL UIL: parte sottoscrizione per sostenere strutture terapia intensiva



#### Aiuta chi ci aiuta.

Dai il tuo contributo alla raccolta fondi per potenziare i reparti di terapia intensiva del Servizio Sanitario Nazionale

**IBAN: IT5010103003201000006666670**

CC INTERESTO A CGIL CISL UIL EMERGENZA CORONAVIRUS CAUSALE "AIUTA CHI CI AIUTA"

È UNA INIZIATIVA DI CGIL CISL UIL IN ACCORDO CON IL DIPARTIMENTO NAZIONALE DELLA PROTEZIONE CIVILE E CON IL COMMISSARIO STRAORDINARIO PER L'EMERGENZA COVID-19



Le segreterie nazionali di CGIL CISL UIL hanno deciso, in accordo con il Commissario straordinario per l'emergenza COVID19 e con la Protezione Civile, atti concreti per aiutare in maniera tangibile chi è in prima linea nell'emergenza coronavirus e testimoniare il sostegno di lavoratori, pensionati e di tutto il sindacato confederale al Sistema Sanitario Nazionale.

È stato aperto un conto corrente bancario - Monte dei Paschi di Siena IBAN IT 50 1 01030 03201 000006666670 con causale: Aiuta chi ci aiuta - su cui far pervenire le sottoscrizioni di singoli cittadini, lavoratori e pensionati, luoghi di lavoro e leghe dei pensionati. Il ricavato sarà interamente versato alla Protezione Civile per il potenziamento dei reparti di terapia intensiva e l'acquisto dei dispositivi di protezione individuale.

Cgil Cisl Uil sottolineano lo straordinario impegno, il senso del dovere, la responsabilità e la professionalità di migliaia di lavoratrici e lavoratori che, in settori, ruoli e condizioni diverse, sono in prima linea nella battaglia quotidiana per fermare la diffusione del virus e garantire a tutti i servizi e le produzioni indispensabili al proseguo della vita civile. Tra questi, gli addetti al nostro Servizio Sanitario Nazionale affrontano, oramai da quasi un mese, turni di lavoro massacranti e rischi personali enormi per fronteggiare una situazione emergenziale inedita e grave che purtroppo risente anche degli effetti negativi di anni di tagli e mancati investimenti nella sanità pubblica.

Tutti siamo partecipi del dolore dei tanti – troppi – che hanno perso un loro caro a causa del virus e siamo solidalmente vicini alle molte e ai molti che si sono ammalati e si ammalano e che hanno il diritto di essere curati al meglio.

Nei prossimi giorni sarà versato un primo contributo di 200 mila euro da parte delle tre confederazioni nazionali, a cui si aggiungeranno ulteriori donazioni che potranno arrivare da parte di altre strutture sindacali di categoria e del territorio.

## NEWS

### PARTECIPA ANCHE TU ALLA REDAZIONE DI RLSNEWS!

Vuoi diffondere una notizia, segnalare un evento, condividere un'esperienza significativa?

Invia il tuo contributo alla mail:

[r.calzolari@uil.it](mailto:r.calzolari@uil.it)

**GRAZIE PER LA COLLABORAZIONE!**

## Servizi



### LA TUTELA ASSICURATIVA INAIL PER MEDICI INFERMIERI E OPERATORI SANITARI IN GENERE COLPITI DA COVID-19



L'INAIL ha chiarito che Medici, Infermieri e Operatori sanitari in genere, se hanno contratto il Coronavirus a causa dell'attività/mansioni svolte, ovvero a causa del rischio ambientale, sono coperti dalla tutela assicurativa e previdenziale erogata dall'INAIL.

Se sei un lavoratore del Settore Sanità puoi rivolgerti all'ITAL per verificare se rientri nell'ambito della tutela INAIL.

E in particolare, se colpito da COVID-19 puoi:

- Verificare se è stata effettuata la corretta denuncia di malattia-infortunio dal tuo datore di lavoro.
- Presentare domanda delle prestazioni di Inabilità temporanea assoluta, Danno biologico e rendita INAIL.

*L'ITAL ti assisterà in tutte le fasi con i suoi operatori e attraverso i suoi Consulenti Medici e Legali.*

**Contattaci**  
[www.italuil.it](http://www.italuil.it)

*Tutelare il Presente Progettare il Futuro*

## Numero Verde

# 800 085303

**Il patronato ITAL Uil è a tua disposizione per offrirti gratuitamente informazioni, consulenza e assistenza per la tutela dei tuoi diritti**



### La tutela INAIL per infortuni e Malattie Professionali

Quando un lavoratore subisce un infortunio sul lavoro o contrae una malattia professionale, sono molte le cose che deve conoscere per ottenere il loro riconoscimento e le eventuali prestazioni. Il patronato ITAL UIL tutela e offre assistenza gratuita ai lavoratori, per presentare le domande delle prestazioni e seguire gli sviluppi della pratica. Il diritto alla Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e quello alla tutela assicurativa sono diritti fondamentali che devono essere rispettati.

- ▶ **L'assicurazione INAIL**
- ▶ **I lavoratori assicurati**
- ▶ **L'automaticità delle prestazioni**
- ▶ **La Denuncia dell'Infortunio**
- ▶ **La denuncia della Malattia Professionale**
- ▶ **Le prestazioni economiche dell'assicurazione INAIL**
- ▶ **L'assicurazione INAIL nel settore agricoltura**
- ▶ **La tutela degli infortuni in ambito domestico**

# ***BUON LAVORO A TUTTI***

**SEGUITECI ANCHE SU:**

**come ricevere**  
**INFORMAZIONI**  
**sui SERVIZI UIL**



**PER SCARICARE**

**ENTRA NEL GRUPPO E CONSULTA IL BOLLETTINO ON LINE**  
**SULLA SICUREZZA – NE VALE LA PENA 😊**