



Rag. Luigina Andrighetti Frisoni | Consulente del Lavoro | Revisore Legale
Dott. Marco Frisoni | Consulente del Lavoro | Docente presso Università dell'Insubria, facoltà di Giurisprudenza
Rag. Silvia Frisoni | Consulente del Lavoro
Dott. Alessio Bisceglie | Consulente del Lavoro
Dott.ssa Silvia Costa | Consulente del Lavoro
Dott. Alberto Balestrini | Consulente del Lavoro

Circolare n. 043 – 29 Aprile 2021

EMERGENZA “CORONAVIRUS” ED I RIFLESSI SUL RAPPORTO DI LAVORO - AGGIORNAMENTI

In merito alla nota emergenza epidemiologica COVID-19 (c.d. “*Coronavirus*”) attualmente in corso, lo Studio riporta, come di consueto ed in ottica di un costante aggiornamento, gli ultimi provvedimenti emanati dalle autorità competenti, nonché ulteriori indicazioni riguardanti le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

➤ SMART-WORKING “SEMPLIFICATO” PROROGATO AL 31 LUGLIO 2021

Il recente decreto c.d. “Riaperture” (Decreto-Legge 22 Aprile 2021, n. 52), in vigore dal 23 Aprile 2021, tra le altre misure, proroga al 31 Luglio 2021 le modalità semplificate con cui introdurre o proseguire lo smart working/lavoro agile all'interno dei luoghi di lavoro quale misura per fronteggiare l'emergenza COVID-19. La proroga (annunciata e attesa) va a completare l'eterogeneo quadro delle norme predisposte dal legislatore emergenziale con riguardo al lavoro agile, concepito come misura anti-contagio a tutela della salute dei lavoratori e come strumento di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, per la cura dei figli.

L'art. 11 del decreto-legge, infatti, proroga fino al 31 Luglio (dal 30 Aprile) i termini correlati con lo stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, tra cui le disposizioni di cui all'articolo 90, commi 3 e 4, del decreto Rilancio (Decreto-Legge 19 Maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 Luglio 2020, n. 77) che introducono regole semplificate per i datori di lavoro che ricorrono allo smart working nel periodo emergenziale.

Di conseguenza, fino al 31 Luglio 2021, secondo le previsioni di cui all'art. 90, commi 3 e 4, del decreto Rilancio, i datori di lavoro privati possono fruire delle seguenti facilitazioni procedurali:

- applicare la modalità di lavoro agile a ogni rapporto di lavoro subordinato e senza bisogno di redigere un accordo individuale con i lavoratori;
- assolvere in via telematica gli obblighi di informativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (articolo 22 della Legge n. 81 del 2017), anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL);

- ricorrere alla procedura semplificata (indicata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).

Si ricorda che lo Studio risulta in grado di occuparsi sia degli adempimenti necessari all'introduzione dello smart-working nei luoghi di lavoro che, attraverso società del gruppo, degli strumenti informativi e del supporto tecnologico necessari per il concreto utilizzo del lavoro agile.

Per ogni ulteriore necessità di approfondimento è possibile prendere visione del testo completo del provvedimento:

- [Decreto-Legge 22 Aprile 2021, n. 52](#)

➤ **PROTOCOLLO ANTI COVID-19, AGGIORNATA LA CHECK-LIST DEI CONTROLLI A CURA DELL'ISPettorATO**

Con il Protocollo del 6 Aprile 2021 sono state aggiornate le misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19, da adottare negli ambienti di lavoro.

Le novità hanno reso necessario l'adeguamento della check-list dei controlli che effettuano gli ispettori del lavoro dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), lista che è stata diffusa con la nota n. 2181 del 9 Aprile 2021. Le attività di verifica si concentrano sulle modalità di attuazione, da parte dei datori di lavoro, delle procedure organizzative e gestionali prescritte dalle nuove misure di contenimento.

Maggiore coinvolgimento del medico competente, incremento delle forme di lavoro da remoto e obbligo di utilizzo di idonei e certificati dispositivi di protezione individuale per le vie aeree: sono queste alcune delle principali novità introdotte dal Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contenimento della diffusione del COVID-19 nei luoghi di lavoro.

Le prescrizioni contenute nel Protocollo sono di particolare rilevanza in quanto, oltre ad avere la basilare funzione di arginare la diffusione virale, formano anche oggetto dei controlli da parte degli organi di vigilanza i quali, in caso di mancata attuazione, potrebbero arrivare anche a sospendere l'attività fino al ripristino delle irrinunciabili condizioni di sicurezza.

Si precisa che la check list potrà certamente essere utilizzata anche come test interno di autovalutazione del rispetto dei protocolli.

Per ogni ulteriore necessità di approfondimento, si rimanda alla nota dell'INL riportata al termine della presente informativa.

➤ **CONGEDO STRAORDINARIO COVID-19 (D.L. N. 30/2021): ONLINE LA PROCEDURA PER L'INVIO DELLE DOMANDE TELEMATICHE**

Con messaggio INPS del 29 Aprile 20201, l'INPS ha comunicato che risulta ora online la procedura per consentire ai dipendenti di inviare l'istanza telematica per richiedere (anche retroattivamente) il congedo straordinario COVID-19 previsto dal D.L. n. 30/2021 (si ricorda, previsto per i casi di quarantena figlio, sospensione didattica in presenza o figli con L. 104/92 e sospensione centri, ove non sia possibile svolgere l'attività in smart-working).

Per ogni ulteriore necessità di approfondimento è possibile prendere visione del testo completo del messaggio:

- [Messaggio INPS n. 1752 del 29 Aprile 2021](#)

Lo Studio, come di consueto, rimane disponibile per fornire qualsiasi eventuale chiarimento in merito.

Per tutte le ultime novità riguardanti l'emergenza COVID-19 con riferimento all'ambito lavoro, lo Studio invita a consultare il proprio [sito internet](#) così da disporre dell'archivio aggiornato delle ultime circolari, il [canale YouTube](#) del gruppo per rivedere i recenti eventi organizzati ed i video approfondimenti sulle tematiche di maggior interesse nonché a seguire lo Studio attraverso la [pagina LinkedIn](#) per ricevere gli ultimi aggiornamenti in tempo reale.

Studio Frisoni e Bisceglie

INL, nota 9 aprile 2021 prot. n. 2181 - Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid19 negli ambienti di lavoro del 06.04.2021 - Aggiornamento check-list

INL

Ispettorato Nazionale del Lavoro

Nota 9 aprile 2021 prot. n. 2181

Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid19 negli ambienti di lavoro del 06.04.2021 (Aggiornamento check-list).

Come noto, il 6 aprile 2021 è stato sottoscritto tra Governo e Parti Sociali il "Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARSCoV- 2/COVID-19 negli ambienti di lavoro che ha aggiornato e innovato i precedenti Protocolli del 14 marzo e 24 aprile 2020.

I profili di novità - recepiti nella check list allegata - attengono in particolare al ruolo e ai compiti del medico competente; alla previsione dell'incremento di tutte le forme di lavoro da remoto e non solo del c.d. lavoro agile e alle indicazioni sulle modalità di formazione continua dei lavoratori. Ulteriori specifiche sono state introdotte relativamente alle caratteristiche tecniche dei dispositivi di protezione individuale delle vie aeree.

Si conferma che la mancata attuazione del Protocollo che non assicuri adeguati livelli di protezione, determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.

Allegato 1

Ispettorato Territoriale del Lavoro di _____

Allegato a verbale di verifica COVID19 n. _____ del _____

Ditta _____ C.F./P.I. _____

1-INFORMAZIONE

1	L'azienda, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, informa tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda circa le disposizioni delle Autorità, consegnando e/o affiggendo all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, appositi dépliant informativi.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
2	In particolare, le informazioni riguardano:		
2a	l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5°C) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
2b	la consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter fare ingresso o di poter permanere in azienda e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano le condizioni di pericolo (sintomi di influenza, temperatura, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, ecc.) in cui i provvedimenti dell'Autorità impongono di informare il medico di famiglia e l'Autorità sanitaria e di rimanere al proprio domicilio.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
2c	l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda (in particolare, mantenere la distanza di sicurezza, osservare le regole di igiene delle mani e tenere comportamenti corretti sul piano dell'igiene).	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO

2d	l'impegno a informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
3	L'azienda fornisce una informazione adeguata sulla base delle mansioni e dei contesti lavorativi, con particolare riferimento al complesso delle misure adottate cui il personale deve attenersi ed in particolare sul corretto utilizzo dei DPI.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
4	Laddove il presente Protocollo fa riferimento all'uso della mascherina chirurgica, è fatta salva l'ipotesi che, per i rischi presenti nella mansione specifica, siano già previsti strumenti di protezione individuale di tutela di tipo superiore (facciali filtranti FFP2 o FFP3) o di diversa tipologia.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO

EVENTUALI NOTE	

2-MODALITÀ DI INGRESSO IN AZIENDA

1	Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro è sottoposto al controllo della temperatura corporea. Se tale temperatura risulta superiore ai 37,5°, non è stato consentito l'accesso ai luoghi di lavoro. Le persone in tale condizione - nel rispetto delle indicazioni riportate in nota - sono momentaneamente isolate e fornite di mascherine, ove non ne fossero dotate, e non devono recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede, ma devono contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni[1].	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
2	Il datore di lavoro ha informato preventivamente il personale, e chi intende fare ingresso in azienda, della preclusione dell'accesso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al virus Sars-CoV-2/COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS[2].	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO

Per questi casi si fa riferimento alla normativa di seguito richiamata e alle successive, ulteriori disposizioni che potranno essere adottate in materia:

- agli articoli 14, comma 1, e 26, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27;
- all'articolo 1, comma 1, lettera d), del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35;
- all'articolo 1 del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74;
- all'articolo 1-bis del decreto-legge 30 luglio 2020, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 settembre 2020, n. 124.al Decreto legge n. 6 del 23/02/2020, art. 1, lett. h) e i)

3	La riammissione al lavoro dopo l'infezione da virus SARS-CoV-2/COVID-19 è avvenuta secondo le modalità previste dalla normativa vigente (circolare del Ministero della salute del 12 ottobre 2020 ed eventuali istruzioni successive). I lavoratori positivi oltre il ventunesimo giorno sono stati riammessi al lavoro solo dopo la negativizzazione del tampone molecolare o antigenico effettuato in struttura accreditata o autorizzata dal servizio sanitario.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
4	Qualora, per prevenire l'attivazione di focolai epidemici, nelle aree maggiormente colpite dal virus, l'autorità sanitaria competente disponga misure aggiuntive specifiche, come ad esempio l'esecuzione del tampone per i lavoratori, il datore di lavoro ha fornito la massima collaborazione, anche attraverso il medico competente, ove presente.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO

Al fine della prevenzione di ogni forma di affollamento e di situazioni a rischio di contagio, trovano applicazione i protocolli di settore per le attività produttive di cui all'Allegato IX al DPCM del 2 marzo 2021.

EVENTUALI NOTE

3-MODALITÀ DI ACCESSO DEI FORNITORI ESTERNI

1	Per l'accesso di fornitori esterni sono state individuate procedure di ingresso, transito e uscita, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza nei reparti/uffici coinvolti.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
2	Se possibile, gli autisti dei mezzi di trasporto rimangono a bordo dei propri mezzi: non è consentito l'accesso agli uffici per nessun motivo. Per le necessarie attività di approntamento delle attività di carico e scarico, il trasportatore si attiene alla rigorosa distanza di un metro.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
3	Per fornitori/trasportatori e/o altro personale esterno sono stati individuati/installati servizi igienici dedicati, è stato previsto il divieto di utilizzo di quelli del personale dipendente e garantita una adeguata pulizia giornaliera.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
4	È stato ridotto, per quanto possibile, l'accesso ai visitatori; qualora fosse necessario l'ingresso di visitatori esterni (impresa di pulizie, manutenzione...), gli stessi sono sottoposti a tutte le regole aziendali, ivi comprese quelle per l'accesso ai locali aziendali di cui sopra (paragrafo 2).	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
5	Ove presente un servizio di trasporto organizzato dall'azienda è stata garantita e rispettata la sicurezza dei lavoratori lungo ogni spostamento in particolare mettendo in atto tutte le misure previste per il contenimento del rischio di contagio (distanziamento, uso della mascherina chirurgica, etc.).	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO

Le norme del Protocollo si estendono alle aziende in appalto che possono organizzare sedi e cantieri permanenti e provvisori all'interno dei siti e delle aree produttive

6	In caso di lavoratori dipendenti da aziende terze che operano nello stesso sito produttivo (es. manutentori, fornitori, addetti alle pulizie o vigilanza) che risultassero positivi al tampone COVID-19, l'appaltatore ha informato immediatamente il committente, per il tramite del medico competente, ed entrambi hanno collaborato con l'autorità sanitaria fornendo elementi utili all'individuazione di eventuali contatti stretti, nel rispetto della normativa vigente in materia di trattamento dei dati personali.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
7	L'azienda committente ha dato, all'impresa appaltatrice, completa informativa dei contenuti del Protocollo aziendale e ha vigilato affinché i lavoratori della stessa o delle aziende terze che operano a qualunque titolo nel perimetro aziendale, ne rispettino integralmente le disposizioni.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO

EVENTUALI NOTE

4-PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA

1	L'azienda assicura la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago, in coerenza con la circolare del Ministero della salute n. 17644 del 22 maggio 2020.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
2	Nel caso di presenza di una persona con COVID-19 all'interno dei locali aziendali, si è proceduto 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.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO

3	È garantita la pulizia a fine turno e la sanificazione periodica di tastiere, schermi touch, mouse con adeguati detergenti, sia negli uffici, sia nei reparti produttivi, anche con riferimento alle attrezzature di lavoro di uso promiscuo.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
4	L'azienda in ottemperanza alle indicazioni del Ministero della Salute organizza, secondo le modalità ritenute più opportune, interventi particolari/periodici di pulizia anche ricorrendo agli ammortizzatori sociali.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
5	Nelle aree geografiche a maggiore endemia o nelle aziende in cui si sono registrati casi sospetti di COVID-19, in aggiunta alle normali attività di pulizia, è stata prevista, alla riapertura, una sanificazione straordinaria degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni, ai sensi della circolare 5443 del 22 febbraio 2020.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO

EVENTUALI NOTE

5-PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI

1	Le persone presenti in azienda adottano tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
2	L'azienda mette a disposizione idonei e sufficienti mezzi detergenti per le mani.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
	È favorita la preparazione da parte dell'azienda del liquido detergente secondo le indicazioni dell'OMS (https://www.who.int/gpsc/5may/Guide_to_Local_Production.pdf).		
3	È stata raccomandata la frequente pulizia delle mani con acqua e sapone.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
4	I detergenti per le mani di cui sopra sono accessibili a tutti i lavoratori anche grazie a specifici dispenser collocati in punti facilmente individuabili.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO

EVENTUALI NOTE

6-DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

1	L'adozione delle misure di igiene e dei dispositivi di protezione individuale indicati nel Protocollo di Regolamentazione è fondamentale; tenuto conto del perdurare della situazione emergenziale, si continua a raccomandare un loro utilizzo razionale - come peraltro sottolineato dall'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) - secondo la disciplina vigente		
1a	Sono considerati dispositivi di protezione individuale (DPI), ai sensi dell'articolo 74, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, le "mascherine chirurgiche" di cui all'articolo 16, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, il cui uso è disciplinato dall'articolo 5-bis del medesimo decreto-legge. Pertanto, in tutti i casi di condivisione degli ambienti di lavoro, al chiuso o all'aperto, sono utilizzate le mascherine chirurgiche o di dispositivi di protezione individuale di livello superiore.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
Tale uso non è necessario nel caso di attività svolte in condizioni di isolamento, in coerenza con quanto previsto dal DPCM 2 marzo 2021.			
2	Nella declinazione delle misure del Protocollo all'interno dei luoghi di lavoro, sulla base del complesso dei rischi valutati a partire dalla mappatura delle diverse attività dell'azienda, sono stati adottati DPI idonei (indicare in nota caratteristiche).	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO

EVENTUALI NOTE

7-GESTIONE SPAZI COMUNI (MENSA, SPOGLIATOI, AREE FUMATORI, DISTRIBUTORI DI BEVANDE E/O SNACK)

1	L'accesso agli spazi comuni, comprese le mense aziendali, le aree fumatori e gli spogliatoi è contingentato, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di 1 metro tra le persone che li occupano.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
2	Si è provveduto alla organizzazione degli spazi e alla sanificazione degli spogliatoi per lasciare nella disponibilità dei lavoratori luoghi per il deposito degli indumenti da lavoro e garantire loro idonee condizioni igieniche sanitarie.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
3	È garantita la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera, con appositi detergenti dei locali mensa, delle tastiere dei distributori di bevande e snack.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO

EVENTUALI NOTE

8-ORGANIZZAZIONE AZIENDALE (TURNAZIONE, TRASFERTE E SMART WORK, RIMODULAZIONE DEI LIVELLI PRODUTTIVI)

Con riferimento a quanto previsto dal dPCM 2 marzo 2021, articoli 4 e 30, limitatamente al periodo dell'emergenza dovuta al COVID-19, l'impresa, avendo a riferimento quanto previsto dai CCNL e favorendo così le intese con le rappresentanze sindacali aziendali:			
1	Ha disposto la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso al lavoro agile e da remoto.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
2	Ha proceduto ad una rimodulazione dei livelli produttivi.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
3	Ha assicurato un piano di turnazione dei lavoratori dedicati alla produzione con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
4	Ha utilizzato il lavoro agile e da remoto per tutte quelle attività che possono essere svolte in tale modalità, in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione; nel caso vengano utilizzati ammortizzatori sociali, anche in deroga, valutare sempre la possibilità di assicurare che gli stessi riguardino l'intera compagine aziendale, se del caso anche con opportune rotazioni del personale coinvolto.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
5	Ha utilizzato in via prioritaria gli ammortizzatori sociali disponibili nel rispetto degli istituti contrattuali (par, rol, banca ore) generalmente finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
6	Nel caso in cui l'utilizzo di tali istituti non risulti sufficiente, sono stati utilizzati i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
7	In merito alle trasferte nazionali ed internazionali, il datore di lavoro, in collaborazione con il MC e il RSPP ha tenuto conto del contesto associato alle diverse tipologie di trasferta previste, anche in riferimento all'andamento epidemiologico delle sedi di destinazione.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO

8	Il lavoro agile e da remoto continua ad essere favorito anche nella fase di progressiva ripresa delle attività in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione, ferma la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause).	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
9	È necessario il rispetto del distanziamento sociale, anche attraverso una rimodulazione degli spazi di lavoro, compatibilmente con la natura dei processi produttivi e degli spazi aziendali. Nel caso di lavoratori che non necessitano di particolari strumenti e/o attrezzature di lavoro e che possono lavorare da soli, gli stessi possono, per il periodo transitorio, essere posizionati in spazi ricavati ad esempio da uffici inutilizzati, sale riunioni.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
10	Per gli ambienti dove operano più lavoratori contemporaneamente sono state trovate soluzioni innovative come, ad esempio, il riposizionamento delle postazioni di lavoro adeguatamente distanziate tra loro ovvero, soluzioni analoghe.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
11	L'articolazione del lavoro è stata ridefinita con orari differenziati che favoriscano il distanziamento sociale riducendo il numero di presenze in contemporanea nel luogo di lavoro e prevenendo assembramenti all'entrata e all'uscita con flessibilità di orari.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
12	Per evitare forme di 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 sono state incentivate forme di trasporto verso il luogo di lavoro con adeguato distanziamento fra i viaggiatori e favorendo l'uso del mezzo privato o di navette.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO

EVENTUALI NOTE

Numero Lavoratori alla data di sopralluogo:
 Numero di lavoratori presenti in azienda: _____
 Numero lavoratori in smart working: _____
 Numero lavoratori assenti perché in altro turno: _____
 Numero lavoratori assenti perché in ferie / permesso / congedo / malattia / infortunio: _____

9- GESTIONE ENTRATA E USCITA DEI DIPENDENTI

1	Sono favoriti orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa).	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
2	Dove è possibile, è stata dedicata una porta di entrata e una porta di uscita da questi locali e garantita la presenza di detergenti segnalati da apposite indicazioni.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO

EVENTUALI NOTE

10- SPOSTAMENTI INTERNI, RIUNIONI, EVENTI INTERNI E FORMAZIONE

1	Gli spostamenti all'interno del sito aziendale sono limitati al minimo indispensabile e nel rispetto delle indicazioni aziendali	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
2	Non sono consentite le riunioni in presenza. Laddove le stesse fossero connotate dal carattere della necessità e urgenza, nell'impossibilità di collegamento a distanza, è stata ridotta al minimo la partecipazione necessaria e, comunque, sono garantiti il distanziamento interpersonale, l'uso della mascherina chirurgica o dispositivi di protezione individuale di livello superiore e un'adeguata pulizia/areazione dei locali.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO

3	<p>Sono sospesi tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in modalità in aula, anche obbligatoria, fatte salve le deroghe previste dalla normativa vigente (È comunque possibile, qualora l'organizzazione aziendale lo permetta, effettuare la formazione a distanza, anche per i lavoratori in lavoro agile e da remoto).</p> <p>Sono consentiti in presenza, ai sensi dell'articolo 25, comma 7, del dPCM 2 marzo 2021, gli esami di qualifica dei percorsi di leFP, nonché la formazione in azienda esclusivamente per i lavoratori dell'azienda stessa, secondo le disposizioni emanate dalle singole regioni, i corsi di formazione da effettuarsi in materia di protezione civile, salute e sicurezza, i corsi di formazione individuali e quelli che necessitano di attività di laboratorio, nonché l'attività formativa in presenza, ove necessario, nell'ambito di tirocini, stage e attività di laboratorio, in coerenza con i limiti normativi vigenti, a condizione che siano attuate le misure di contenimento del rischio di cui al «Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione» pubblicato dall'INAIL.</p>	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
---	--	--------------------------------	--------------------------------

EVENTUALI NOTE			

11-GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA

1	Una persona presente in azienda ha sviluppato febbre e sintomi di infezione respiratoria o simil-influenzali quali la tosse. In caso di risposta affermativa compilare i seguenti sottopunti:	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
1a	Risulta che la persona abbia immediatamente dichiarato tale circostanza all'ufficio del personale.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
1b	Si è proceduto al suo isolamento in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria e a quello degli altri presenti dai locali.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
1c	L'azienda ha proceduto immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
1d	Il lavoratore, al momento dell'isolamento, è stato subito dotato, ove già non lo fosse, di mascherina chirurgica.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
2	L'azienda ha collaborato con le Autorità sanitarie per la definizione degli eventuali "contatti stretti" di una persona presente in azienda che sia stata riscontrata positiva al tampone COVID-19, anche con il coinvolgimento del MC. Ciò al fine di permettere alle autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena [acquisire dichiarazione del responsabile aziendale].	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
2a	Nel periodo dell'indagine, l'azienda ha richiesto agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria [acquisire dichiarazione del responsabile aziendale]	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO

EVENTUALI NOTE			

12- SORVEGLIANZA SANITARIA/MEDICO COMPETENTE/RLS

1	La sorveglianza sanitaria è proseguita rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute (c.d. decalogo) [acquisire dichiarazione del responsabile aziendale o medico competente].	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
---	---	--------------------------------	--------------------------------

La sorveglianza sanitaria rappresenta una ulteriore misura di prevenzione di carattere generale: sia perché può intercettare possibili casi e sintomi sospetti del contagio, sia per l'informazione e la formazione che il medico competente può fornire ai lavoratori per evitare la diffusione del contagio. La sorveglianza sanitaria deve tendere al completo, seppur graduale, ripristino delle visite mediche previste, a condizione che sia consentito operare nel rispetto delle misure igieniche raccomandate dal Ministero della salute e secondo quanto previsto dall'OMS, previa valutazione del medico competente che tiene conto dell'andamento epidemiologico nel territorio di riferimento, in coerenza con la circolare del Ministero della salute del 29 aprile 2020 e con la circolare interministeriale del 4 settembre 2020.

2	Il medico competente ha collaborato con il datore di lavoro, il RSPP e le RLS/RLST nell'identificazione ed attuazione delle misure volte al contenimento del rischio di contagio da virus SARS-CoV-2/COVID-19.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
3	Il medico competente, ove presente, ha attuato la sorveglianza sanitaria eccezionale ai sensi dell'articolo 83 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, ai fini della tutela dei lavoratori fragili secondo le definizioni e modalità di cui alla circolare congiunta del Ministero della salute e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 4 settembre 2020, nel rispetto della riservatezza.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
4	Il medico competente in considerazione del suo ruolo nella valutazione dei rischi e nella sorveglianza sanitaria ha suggerito l'adozione di strategie di testing/screening qualora ritenute utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori, anche tenuto conto dell'andamento epidemiologico nel territorio di riferimento e di quanto stabilito nella circolare del Ministero della salute dell'8 gennaio 2021.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
5	Il medico competente ha collaborato con l'Autorità sanitaria, in particolare per l'identificazione degli eventuali "contatti stretti" di un lavoratore riscontrato positivo al tampone COVID-19 al fine di permettere alle Autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena. In merito ai "contatti stretti", così come definiti dalla circolare del Ministero della salute del 29 maggio 2020, è opportuno che la loro identificazione tenga conto delle misure di prevenzione e protezione individuate ed effettivamente attuate in azienda, ai fini del contenimento del rischio da SARS-CoV-2/COVID-19.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
6	La riammissione al lavoro dopo infezione da virus SARS-CoV-2/COVID-19 è avvenuto in osservanza della normativa di riferimento.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
6a	Per il reintegro progressivo dei lavoratori già risultati positivi al tampone con ricovero ospedaliero, il MC ha effettuato la visita medica prevista dall'articolo 41, comma 2, lett. e-ter del d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni (visita medica precedente alla ripresa del lavoro a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi), al fine di verificare l'idoneità alla mansione - anche per valutare profili specifici di rischiosità - indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO

EVENTUALI NOTE

13- AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE

1	È stato costituito in azienda un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
---	--	--------------------------------	--------------------------------

2	Laddove, per la particolare tipologia di impresa e per il sistema delle relazioni sindacali, non si fosse dato luogo alla costituzione di comitati aziendali, è stato istituito, un Comitato Territoriale composto dagli Organismi Paritetici per la salute e la sicurezza, laddove costituiti, con il coinvolgimento degli RLST e dei rappresentanti delle parti sociali.	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
---	--	--------------------------------	--------------------------------

EVENTUALI NOTE

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

[2] Qualora si richieda il rilascio di una dichiarazione attestante la non provenienza dalle zone a rischio epidemiologico e l'assenza di contatti, negli ultimi 14 giorni, con soggetti risultati positivi al virus SARS-CoV-2 (COVID-19), si ricorda di prestare attenzione alla disciplina sul trattamento dei dati personali, poiché l'acquisizione della dichiarazione costituisce un trattamento dati. A tal fine, si applicano le indicazioni di cui alla precedente nota n. 1 e, nello specifico, si suggerisce di raccogliere solo i dati necessari, adeguati e pertinenti rispetto alla prevenzione del contagio da virus SARS-CoV-2 (COVID-19). Ad esempio, se si richiede una dichiarazione sui contatti con persone risultate positive al virus SARS-CoV-2 (COVID-19), occorre astenersi dal richiedere informazioni aggiuntive in merito alla persona risultata positiva. Oppure, se si richiede una dichiarazione sulla provenienza da zone a rischio epidemiologico, è necessario astenersi dal richiedere informazioni aggiuntive in merito alle specificità dei luoghi.