



## **VADEMECUM GESTIONE DEL RISCHIO CORRELATO ALLA DIFFUSIONE DEL VIRUS SARS-CoV-2**

*Rev. n° 01 del 16 Marzo 2020*

La pandemia da Coronavirus sta mettendo alla prova chiunque, generando quesiti sui comportamenti più idonei da seguire, non solo riguardo alla salute individuale e collettiva, ma anche rispetto alle specifiche misure da adottare negli ambienti di lavoro.

Il DPCM del 9 marzo ha esteso, fino al 3 aprile 2020, lo stato di emergenza a tutta la penisola, considerando tutto il territorio nazionale come “zona rossa”.

L’11 marzo, il Presidente del Consiglio dei Ministri ha sottoscritto un nuovo provvedimento che prevede ulteriori misure di contenimento, allo scopo di contenere e contrastare la diffusione del virus SARS-CoV-2. Tali disposizioni hanno effetto dal 12 al 25 marzo, mantenendo valide (ad eccezione di quelle incompatibili con quanto di nuovo stabilito) le precedenti disposizioni, definite nei DPCM dell’8 e del 9 marzo.

Il presente vademecum, in costante evoluzione con la situazione in corso, redatto dallo staff tecnico-medico della *S.I.M. Servizi Integrati Medicina S.r.l.*, ha lo scopo di fornire precise indicazioni operative, da attuare nel rispetto dei principi di precauzione e proporzionalità, finalizzate ad incrementare, negli ambienti di lavoro non sanitari, l’efficacia delle misure di contenimento volte a contrastare la diffusione del virus, nonché le misure di prevenzione per il contagio da COVID-19.

### **1. ALCUNE DEFINIZIONI**

Con il termine SARS-CoV-2 (Severe Acute Respiratory Syndrome Corona Virus 2) si indica il virus (precedentemente denominato 2019-nCov), mentre con il termine COVID-19 (COrona VIRUS Disease-2019) si indica la malattia provocata dal SARS-CoV-2.

### **2. QUALI PRATICHE DEVE ATTUARE IL DATORE DI LAVORO PER GARANTIRE LA SALUTE E LA SICUREZZA DEI SUOI DIPENDENTI?**

L’emergenza *Coronavirus* rappresenta un problema di salute pubblica in continua e rapida evoluzione e la gestione delle misure di prevenzione e protezione deve seguire le disposizioni speciali appositamente promulgate e i provvedimenti delle Autorità Sanitarie competenti.

I Decreti e le Ordinanze che vengono emanati da Governo/Regioni sono Atti generali contenenti disposizioni speciali in ragione dell’emergenza sanitaria che come tali prevalgono sugli ordinari obblighi di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/08).

### **3. È NECESSARIO AGGIORNARE IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI?**

In relazione a quanto sopra descritto, lo specifico obbligo di aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi di cui all’art. 28 del D.Lgs. 81/0, è subvalente rispetto alle citate normative speciali emanate in via d’urgenza a tutela dell’incolumità pubblica e della salute della collettività.





Il documento di valutazione dei rischi dovrà essere aggiornato solo per i rischi specifici connessi alla peculiarità dello svolgimento dell'attività lavorativa, ovvero laddove vi sia un pericolo concreto di contagio da COVID-19 aggiuntivo e differente da quello della popolazione in generale.

Pertanto in tale scenario, in cui prevalgono esigenze di tutela della salute pubblica, ***non si ritiene giustificato l'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi in relazione al rischio associato all'infezione da SARS-CoV-2 (se non in ambienti di lavoro sanitario o socio-sanitario, o comunque qualora il rischio biologico sia un rischio di natura professionale, già presente nel contesto espositivo dell'azienda).***

Rimane fondamentale adottare le precauzioni già note e diffuse dal ministero della Salute, rapportandole e, conseguentemente, adeguandole alla specificità dei luoghi e delle attività lavorative.

I Datori di lavoro e i lavoratori devono rispettare, nelle aree non soggette a disposizioni specifiche, le norme cogenti predisposte dalle Autorità, oltre a rafforzare le ordinarie indicazioni igieniche comunemente in atto.

#### **4. QUALI SONO LE MISURE DI PREVENZIONE CHE I DATORI DI LAVORO DOVEBBERO ADOTTARE, E POTENZIARE, IN RELAZIONE ALL'EMERGENZA CORONAVIRUS?**

- Garantire ai lavoratori un'adeguata informazione diffondendo le 10 regole indicate dal Ministero della Salute e fornendo informazioni corrette divulgate esclusivamente da fonti ufficiali ed attendibili
- Garantire un'adeguata pulizia dei locali
- Favorire la scrupolosa e frequente igiene delle mani, mettendo a disposizione detergenti e tutto l'occorrente necessario per garantire tale buona pratica
- Evitare situazioni di affollamento/assembramento ovvero permanenza di più persone in spazi chiusi ove non sia possibile garantire l'adeguata distanza prevista tra le persone, evitando dunque le cosiddette situazioni "faccia a faccia"
- Pulire le superfici con disinfettanti a base di cloro o alcol

#### **5. COME PUÒ UN DATORE DI LAVORO CONTRIBUIRE ALLA RIDUZIONE DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS?**

Limitare i contatti tra le persone, riducendo le occasioni di aggregazione, adottando alcune misure ritenute appropriate, qualora possibili anche dal punto di vista organizzativo ed economico, quali:

- Incentivare la modalità di lavoro a distanza (cosiddetto "lavoro agile" o "smart working");
- Evitare incontri collettivi in ambienti chiusi, privilegiando soluzioni di comunicazione a distanza;
- Privilegiare, nello svolgimento di incontri o riunioni, le modalità di collegamento da remoto, o in alternativa esortare il rispetto del "criterio di distanza *droplet*" (almeno 1 metro di separazione tra i presenti);





- Regolare l'accesso agli spazi destinati alla ristorazione (es. mense), allo svago o simili (es. aree relax, sala caffè, aree fumatori), programmando il numero di ingressi contemporanei o fornendo apposite disposizioni relative al "criterio di distanza droplet" (almeno 1 metro di separazione tra i presenti).

## 6. È NECESSARIO FORNIRE DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI)?

La fornitura dei Dispositivi di Protezione Individuale (es. guanti o mascherine) è strettamente conseguente alla Valutazione dei rischi, qualora questa sia necessaria secondo quanto esposto al punto 3.

## 7. IN RELAZIONE ALL'EMERGENZA, QUANDO È NECESSARIO L'ACQUISTO E LA MESSA A DISPOSIZIONE DI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE PER LE VIE RESPIRATORIE E QUALE TIPO DI MASCHERINE È, EVENTUALMENTE, NECESSARIO FORNIRE AI LAVORATORI?

Esistono diversi tipi di dispositivi di protezione individuale per le vie respiratorie con un potere filtrante progressivamente maggiore etichettati come FFP, FFP2, FFP3. Quelle ritenute efficaci nella protezione dal contagio sono le FFP2 ed FFP3.

La FFP1 e le mascherine chirurgiche possono essere utili nell'evitare di trasmettere il virus e non sono assolutamente protettive.

La circolare del Ministero della Salute n° 0005443 del 22/02/2020, indica che le mascherine FFP2 o FFP3 sono previste per:

- Il personale sanitario che è in contatto con un caso sospetto o confermato di COVID-19: i DPI utilizzati saranno filtranti respiratori FFP2 (FFP3 per le procedure che generano aerosol);
- Personale addetto alle operazioni di pulizia di ambienti in cui hanno soggiornato casi confermati di COVID-19, prima di essere stati ospedalizzati.

Al di fuori di questi casi, non sarebbe previsto l'utilizzo di tali DPI, a meno che i rischi specifici legati all'attività svolta non lo prevedano già (necessità di protezione da polveri, fumo e aerosol solidi e liquidi tossici e dannosi per la salute).

La mascherina del tipo "chirurgico" deve essere utilizzata da soggetti che presentano sintomi quali tosse o starnuti per prevenire la diffusione di goccioline di saliva.

Sulla scorta delle esperienze più recenti, è comunque opinione corrente che l'uso delle mascherine riduce la diffusione del virus.

## 8. COSA FARE IN CASO DI RISCONTRO DI UN CASO ACCERTATO DI COVID-19 IN UN LAVORATORE DIPENDENTE?

Nel caso in cui un lavoratore dipendente sia stato ritenuto positivo al Covid-19, il personale sanitario deputato (112) contatterà l'azienda in cui il lavoratore risulta occupato per avere la corretta collaborazione nell'identificare i **contatti lavorativi da includere nella sorveglianza**.





## 9. COSA SI INTENDE PER CONTATTO STRETTO AD ALTO RISCHIO DI ESPOSIZIONE? *(definizione integrata secondo le indicazioni internazionali)*

- Una persona che vive nella stessa casa di un caso di COVID-19;
- Una persona che ha avuto un contatto fisico diretto con un caso di COVID-19 (es. stretta di mano);
- Una persona che ha avuto un contatto diretto non protetto con le secrezioni di un caso di COVID-19 (es. toccare a mani nude fazzoletti di carta usati);
- Una persona che ha avuto un contatto diretto (faccia a faccia) con un caso di COVID-19, a distanza minore di 2 metri e di durata maggiore di 15 minuti;
- Una persona che si è trovata in un ambiente chiuso (es. aula, sala riunioni, sala d'attesa, veicolo) con un caso di COVID-19 per almeno 15 minuti, a distanza minore di 2 metri;
- Un operatore sanitario o altra persona che fornisce assistenza diretta ad un caso di COVID-19 o personale di laboratorio addetto alla manipolazione di campioni di un caso di COVID-19 senza l'impiego dei dispositivi di protezione individuale (DPI) raccomandati o mediante l'utilizzo di DPI non idonei;
- Una persona che abbia viaggiato seduta in aereo nei due posti adiacenti, in qualsiasi direzione, di un caso di COVID-19, i compagni di viaggio o le persone addette all'assistenza e i membri dell'equipaggio addetti alla sezione dell'aereo dove il caso indice era seduto (qualora il caso indice abbia una sintomatologia grave o abbia effettuato spostamenti all'interno dell'aereo determinando una maggiore esposizione dei passeggeri, considerare come contatti stretti tutti i passeggeri seduti nella stessa sezione dell'aereo o in tutto l'aereo).

## 10. COSA DEVE FARE IL DATORE DI LAVORO NEL CASO DI UN LAVORATORE SINTOMATICO CHE HA AVUTO CONTATTI STRETTI CON COVID-19?

Il lavoratore che ha avuto contatti stretti con persone ammalate di SARS-CoV-2, solitamente è già noto al SSN ed è **posto in isolamento domiciliare**.

Potrebbe però rilevarsi la presenza di un caso sospetto, come ad esempio:

- Lavoratore con infezione respiratoria acuta (insorgenza improvvisa di almeno uno dei seguenti sintomi: febbre, tosse, dispnea) e per il quale si hanno notizie certe, nei 14 giorni precedenti l'insorgenza della sintomatologia, di viaggi in Cina o di permanenza in uno dei comuni identificati nella "zona rossa".
- Lavoratore che ha frequentato personalmente una struttura sanitaria dove sono stati ricoverati pazienti con infezione da SARS-CoV-2.

In tal caso il Datore di Lavoro invita il lavoratore a stare a casa e a contattare telefonicamente il proprio medico di Medicina Generale che provvederà ad inoltrare la segnalazione AL 112 secondo i protocolli normativi stabiliti.





In caso il lavoratore dovesse risultare positivo saranno applicate dal 112 tutte le procedure già indicate nel punto precedente

### **11. COSA DEVE FARE IL DATORE DI LAVORO NEL CASO DI UN LAVORATORE ASINTOMATICO CHE HA AVUTO CONTATTI STRETTI CON COVID-19?**

Il lavoratore che ha avuto **contatti stretti** con persone ammalate di SARS-CoV-2, solitamente è già noto al SSN ed è posto in isolamento domiciliare.

Non sono previste particolari misure di tutela per gli altri soggetti che hanno soggiornato e condiviso spazi comuni con **soggetti asintomatici**.

### **12. COSA SUGGERIRE IN CASO DI COMPARSA DI SINTOMI DA CONTAGIO?**

L'articolo 3 del decreto del 1° marzo 2020 prevede che in caso di comparsa dei sintomi la persona in sorveglianza debba:

- a) avvertire immediatamente il medico di medicina generale o il pronto soccorso e l'operatore di sanità pubblica;
- b) indossare la mascherina chirurgica e allontanarsi dagli altri conviventi;
- c) rimanere nella sua stanza con la porta chiusa garantendo un'adeguata ventilazione naturale, in attesa del trasferimento in ospedale ove necessario.

### **13. È RICHIESTA LA SORVEGLIANZA SANITARIA DEL MEDICO COMPETENTE PER I SOGGETTI CHE HANNO AVUTO UN CONTATTO STRETTO?**

Non è richiesta una sorveglianza sanitaria aggiuntiva per i lavoratori in quanto tali soggetti sono sorvegliati dagli organismi del SSN a ciò deputati. È, comunque, essenziale la collaborazione del medico competente per definire eventuali misure di prevenzione aggiuntive e specifiche procedure da adottare in azienda in base alla tipologia di attività svolta. (es.: deroghe per trasporto di merci in zona rossa).

### **14. IL LAVORATORE CHE DEVE STARE A CASA IN ISOLAMENTO, DEVE PRENDERE ASPETTATIVA/FERIE O MALATTIA?**

Il lavoratore posto in isolamento domiciliare contatterà il proprio medico curante per il rilascio del certificato medico riportante la diagnosi prevista (quarantena obbligatoria o volontaria, isolamento volontario, sorveglianza attiva, etc.). Il medico provvederà ad inviare tale certificato solo all'INPS.

### **15. QUANTO TEMPO SOPRAVVIVE IL VIRUS SULLE SUPERFICI?**

In base alle informazioni attualmente disponibili sembra che il virus possa sopravvivere anche alcune ore sulle superfici. L'utilizzo di semplici disinfettanti è in grado di uccidere il virus annullando la sua capacità di infettare le persone, per esempio disinfettanti contenenti alcol (etanolo) al 75% o a base di cloro all'1% (candeggina).





## 16. COME EFFETTUARE LA PULIZIA DEGLI AMBIENTI?

- **Per la pulizia di ambienti non sanitari (es. postazioni di lavoro, uffici, mezzi di trasporto) dove abbiano soggiornato casi di COVID-19**, applicare le misure di seguito riportate:

i luoghi e le aree potenzialmente contaminati da SARS-CoV-2 devono essere sottoposti a completa pulizia con acqua e detergenti comuni prima di essere nuovamente utilizzati. Per la decontaminazione, si raccomanda l'uso di Ipoclorito di sodio 0.1% dopo la pulizia. Per le superfici che possono essere danneggiate dall'ipoclorito di sodio, utilizzare etanolo al 70% dopo pulizia con un detergente neutro. Durante le operazioni di pulizia con prodotti chimici, assicurare la ventilazione degli ambienti. Tutte le operazioni di pulizia devono essere condotte da personale provvisto di DPI (filtrante respiratorio FFP2 o FFP3, protezione facciale, guanti monouso, camice monouso impermeabile a maniche lunghe, e seguire le misure indicate per la rimozione in sicurezza dei DPI). Dopo l'uso, i DPI monouso vanno smaltiti come materiale potenzialmente infetto; quelli riutilizzabili vanno invece sanificati. Vanno pulite con particolare attenzione tutte le superfici toccate di frequente, quali superfici di muri, porte e finestre, superfici dei servizi igienici e sanitari.

- **Per i locali non frequentati dal lavoratore infetto**, è sufficiente procedere alle pulizie ordinarie degli ambienti con i comuni detergenti avendo cura di pulire con particolare attenzione tutte le superfici toccate di frequente, quali superfici di muri, porte e finestre, superfici dei servizi igienici

## 17. QUALI SONO LE REGOLE PER LA DISINFEZIONE/LAVAGGIO DELLE MANI?

Il lavaggio e la disinfezione delle mani sono la chiave per prevenire l'infezione. Occorre lavarsi le mani spesso e accuratamente con acqua e sapone per almeno 60 secondi. Se non sono disponibili acqua e sapone, è possibile utilizzare anche un disinfettante per mani a base di alcool (concentrazione di alcool superiore al 60%).

## 18. COME GESTIRE IL PERSONALE?

Vengono prospettati, a tal fine, due scenari con le possibili soluzioni:

### L'attività lavorativa non può proseguire:

Nell'impossibilità di rendere la prestazione lavorativa e/o di riceverla è possibile valutare l'adozione di diverse soluzioni per giustificare l'assenza dei lavoratori la cui scelta dipende anche dalle opzioni offerte dal governo:

- Permessi retribuiti
- Ferie
- Periodi di aspettativa
- Accesso alla Cassa integrazione
- Altre previsioni contenute nei C.C.N.L. di settore





### **L'attività lavorativa può proseguire:**

In questo caso, la prestazione lavorativa può in qualche modo essere resa dal lavoratore e ricevuta dal datore di lavoro. I suggerimenti per garantire l'operatività aziendale sono:

- Adozione delle cautele previste nel precedente paragrafo sulla salute e sicurezza del lavoro;
- Lavoro agile, nella duplice forma del telelavoro o dello *Smart working* senza accordo preventivo fino al 31 luglio 2020 e con possibilità di consegnare l'informativa sui rischi per la sicurezza via email, utilizzando i moduli scaricabili sul sito Inail;
- Orari flessibili;
- DPI igienico sanitarie.

### **19. COME GARANTIRE LA TUTELA DELLA PRIVACY E LE ESIGENZE DELL'IMPRESA?**

Gli aspetti legati alla privacy prevedono un necessario bilanciamento tra:

**1) Il diritto alla protezione dei dati personali sensibili del singolo dipendente** (rispetto dei principi di minimizzazione, necessità, proporzionalità e limitazione del trattamento dei dati imposti dalle normative europee e nazionali a tutela dei dati personali delle persone fisiche, necessità del consenso per il trattamento dei dati sensibili).

**2) L'esigenza del datore di lavoro di tutelare la salute ed il benessere di tutti i dipendenti**, ponendo in essere misure straordinarie per contrastare il Covid-19, che potrebbero anche essere considerate invasive agli occhi dei dipendenti (es. visite mediche per accedere al posto di lavoro, verifiche sugli spostamenti dei dipendenti nelle ultime settimane).

### **20. QUALI INFORMAZIONI È POSSIBILE RICHIEDERE AI DIPENDENTI/VISITATORI/FORNITORI?**

A tal proposito, si segnala il provvedimento del 2 marzo 2020 del Garante della Privacy nel quale è stato reso noto che non saranno tollerate iniziative "fai da te" nella raccolta dei dati sensibili.

*In particolare, il Garante sottolinea:*

1. che chiunque negli ultimi 14 giorni abbia soggiornato nelle zone a rischio epidemiologico, nonché nelle zone a rischio, debba comunicarlo alla Asl competente, anche per il tramite del medico di base;
2. che i datori di lavoro debbano pertanto astenersi dal raccogliere, a priori e in modo sistematico e generalizzato, anche attraverso specifiche richieste al singolo lavoratore o indagini non consentite, informazioni sulla presenza di eventuali sintomi influenzali del lavoratore e dei suoi contatti più stretti o comunque rientranti nella sfera extra lavorativa;
3. che, infatti, la finalità di prevenzione dalla diffusione del Coronavirus debba essere svolta da soggetti che istituzionalmente esercitano queste funzioni in modo qualificato, i quali





eserciteranno le attività di accertamento e raccolta di informazioni relative ai sintomi tipici del Coronavirus;

4. che, tuttavia, resta fermo l'obbligo del lavoratore di segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro;
5. che, però, in tale quadro il datore di lavoro possa invitare i dipendenti che provengono da zone a rischio, a comunicarlo all'azienda, anche predisponendo canali a ciò dedicati.

Si ritiene, comunque, che il provvedimento del Garante della Privacy debba comunque coordinarsi con quanto previsto dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° marzo 2020 ove all'art. 3, comma 2, lett. d) si legge quanto segue: “*in caso di necessità di certificazione ai fini Inps per assenza dal lavoro, si procede a rilasciare una dichiarazione indirizzata a Inps, Datore di lavoro, e il Mmg/Pls in cui si dichiara che per motivi di sanità pubblica è stato posto in quarantena, specificandone la data di inizio e di fine*”.

Riteniamo che la norma debba essere interpretata nel senso che, laddove un dipendente venga messo in quarantena, il datore di lavoro dovrà senz'altro essere informato della circostanza e valutare, di conseguenza, quali provvedimenti adottare anche in ordine al trattamento del dato.

***Le seguenti linee guida, redatte dall'area tecnico-medica della S.I.M. Servizi Integrati Medicina S.r.l, sono state elaborate in conformità alle disposizioni ad oggi emanate dal Governo e secondo i protocolli tecnico-sanitari sviluppati dalla letteratura scientifica in materia.***

## **INTEGRAZIONI ED APPROFONDIMENTI CONTENUTE NEL “PROTOCOLLO CONDIVISO DI REGOLAMENTAZIONE DELLE MISURE PER IL CONTRASTO E IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS COVID-19 NEGLI AMBIENTI DI LAVORO” (fonte: Governo)**

### **1-INFORMAZIONE**

L'azienda, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, informa tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda circa le disposizioni delle Autorità, consegnando e/o affiggendo all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, appositi *depliant*s informativi.

In particolare, le informazioni riguardano:

- l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5°) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria
- la consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter fare ingresso o di poter permanere in azienda e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano le condizioni di pericolo (sintomi di influenza, temperatura, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, etc) in cui i provvedimenti dell'Autorità impongono di informare il medico di famiglia e l'Autorità sanitaria e di rimanere al proprio domicilio
- l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nel fare



S.I.M. Servizi Integrati di Medicina Srl  
C. F. / P.I. 04959750821  
R.E.A. di Palermo n. 226597  
Capitale Sociale €. 10.300,00

Sede legale: Via degli Orti n° 4 – 90143 Palermo;  
Uffici: Via G. Leopardi n. 14/18 - 90044 Carini (Pa); Via degli Orti n. 4 – Palermo;  
Tel/Fax. 091.8815671-Mob. 335.6566533; [www.sim626.it](http://www.sim626.it) -e.mail:info@sim626.it





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)

- 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

## 2-MODALITA' DI INGRESSO IN AZIENDA

- Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea (1).

Se tale temperatura risulterà superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro. Le persone in tale condizione - nel rispetto delle indicazioni riportate in nota - 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, della preclusione dell'accesso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS (2)
- Per questi casi si fa riferimento al Decreto legge n. 6 del 23/02/2020, art. 1, lett. h) e i)

(1)

*La rilevazione in tempo reale della temperatura corporea costituisce un trattamento di dati personali e, pertanto, deve avvenire ai sensi della disciplina privacy vigente.*

*A tal fine si suggerisce di:*

*1) rilevare a temperatura e non registrare il dato 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 da COVID-19 e con riferimento alla base giuridica può essere indicata l'implementazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio ai sensi dell'art. 1, n. 7, lett. d) del DPCM 11 marzo 2020 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 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 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 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 COVID-19. Ad esempio, se si richiede una dichiarazione sui contatti con persone risultate positive al 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.

### 3-MODALITA' DI ACCESSO DEI FORNITORI ESTERNI

- Per l'accesso di fornitori esterni individuare procedure di ingresso, transito e uscita, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza nei reparti/uffici coinvolti
- Se possibile, gli autisti dei mezzi di trasporto devono rimanere a bordo dei propri mezzi: non è consentito l'accesso agli uffici per nessun motivo. Per le necessarie attività di approntamento delle attività di carico e scarico, il trasportatore dovrà attenersi alla rigorosa distanza di un metro
- Per fornitori/trasportatori e/o altro personale esterno individuare/installare servizi igienici dedicati, prevedere il divieto di utilizzo di quelli del personale dipendente e garantire una adeguata pulizia giornaliera
- Va ridotto, per quanto possibile, l'accesso ai visitatori; qualora fosse necessario l'ingresso di visitatori esterni (impresa di pulizie, manutenzione...), gli stessi dovranno sottostare a tutte le regole aziendali, ivi comprese quelle per l'accesso ai locali aziendali di cui al precedente paragrafo 2
- Ove presente un servizio di trasporto organizzato dall'azienda va garantita e rispettata la sicurezza dei lavoratori lungo ogni spostamento
- Le norme del presente Protocollo si estendono alle aziende in appalto che possono organizzare sedi e cantieri permanenti e provvisori all'interno dei siti e delle aree produttive





#### 4-PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA

- 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.
- Nel caso di presenza di una persona con COVID-19 all'interno dei locali aziendali, si procede alla pulizia e sanificazione dei suddetti secondo le disposizioni della circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute nonché alla loro ventilazione.
- Occorre garantire la pulizia a fine turno e la sanificazione periodica di tastiere, schermi touch, mouse con adeguati detergenti, sia negli uffici, sia nei reparti produttivi.
- L'azienda in ottemperanza alle indicazioni del Ministero della Salute secondo le modalità ritenute più opportune, può organizzare interventi particolari/periodici di pulizia ricorrendo agli ammortizzatori sociali (anche in deroga).

#### 5-PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI

- È obbligatorio che le persone presenti in azienda adottino tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani
- L'azienda mette a disposizione idonei mezzi detergenti per le mani
- E' raccomandata la frequente pulizia delle mani con acqua e sapone

#### 6-DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

- L'adozione delle misure di igiene e dei dispositivi di protezione individuale indicati nel presente Protocollo di Regolamentazione è fondamentale e, vista l'attuale situazione di emergenza, è evidentemente legata alla disponibilità in commercio. Per questi motivi:

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

- a) 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
- b) 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](https://www.who.int/gpsc/5may/Guide_to_Local_Production.pdf))

- Qualora il lavoro imponga di lavorare a distanza interpersonale minore di un metro e non siano possibili altre soluzioni organizzative è comunque necessario l'uso delle mascherine, e altri dispositivi di protezione (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, ecc...) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie.





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

- 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.
- Occorre provvedere 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.

Occorre garantire la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera, con appositi detergenti dei locali mensa, delle tastiere dei distributori di bevande e snack.

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

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 così le intese con le rappresentanze sindacali aziendali:

- Disporre la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso allo smart work, o comunque a distanza
- Si può procedere ad una rimodulazione dei livelli produttivi
- 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

Utilizzare lo smart working per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza 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

- Utilizzare 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.
- Nel caso l'utilizzo degli istituti di cui al punto c) non risulti sufficiente, si utilizzeranno i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti
- Sono sospese e annullate tutte le trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordate o organizzate





## 9-GESTIONE ENTRATA E USCITA DEI DIPENDENTI

- Si favoriscono orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa)
- 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

## 10-SPOSTAMENTI INTERNI, RIUNIONI, EVENTI INTERNI E FORMAZIONE

- Gli spostamenti all'interno del sito aziendale devono essere limitati al minimo indispensabile e nel rispetto delle indicazioni aziendali

Non sono consentite le riunioni in presenza. Laddove le stesse fossero connotate dal carattere della necessità e urgenza, nell'impossibilità di collegamento a distanza, dovrà essere ridotta al minimo la partecipazione necessaria e, comunque, dovranno essere garantiti il distanziamento interpersonale e un'adeguata pulizia/areazione dei locali

- sono sospesi e annullati tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in modalità in aula, anche obbligatoria, anche se già organizzati; è comunque possibile qualora l'organizzazione aziendale lo permetta, effettuare la formazione a distanza, anche per i lavoratori in smart work
- 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 (a titolo esemplificativo: l'addetto all'emergenza, sia antincendio, sia primo soccorso, può continuare ad intervenire in caso di necessità; il carrellista può continuare ad operare come carrellista)

## 11-GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA

- Nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente all'ufficio del personale, si dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria e a quello degli altri presenti dai locali, l'azienda procede immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute.
- 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. Ciò al fine di permettere alle autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena. Nel periodo dell'indagine, l'azienda potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria





## 12-SORVEGLIANZA SANITARIA/MEDICO COMPETENTE/RLS

- La sorveglianza sanitaria deve proseguire rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute (cd. decalogo)
- Vanno privilegiate, in questo periodo, le visite preventive, le visite a richiesta e le visite da rientro da malattia
- 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 le RLS/RLST.
- 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

## 13-AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE

- È 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.

