

NORMATIVA

**TES
IND**

CORONAVIRUS

25 luglio 2022

Nuovo Protocollo Coronavirus: fac-simile predisposto da Confindustria

In breve

A seguito della firma del nuovo “Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/Covid-19 negli ambienti di lavoro”, Confindustria ha predisposto un fac-simile, non vincolante, per l’applicazione a livello aziendale del Protocollo nazionale.

TES/IND 155/22

Precedenti comunicazioni sul coronavirus

Tutte le comunicazioni inviate alle imprese associate sono consultabili anche nell’area dedicata “In Evidenza – CORONAVIRUS – Circolari” del [Portale dei Servizi](#).

Protocollo condiviso aggiornato al 30 giugno 2022

Il 30 giugno 2022, Confindustria e le altre Parti Sociali, alla presenza del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro della salute, hanno sottoscritto il “Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/Covid-19 negli ambienti di lavoro” (vedere Circolare IND/TES 138/22 e 141/22).

Fac-simile

Confindustria, sulla base di richieste pervenute dal sistema, ha predisposto un fac-simile, non vincolante, per la declinazione aziendale del Protocollo nazionale, utile per chi ancora non avesse provveduto all’aggiornamento del proprio o in ogni caso per chi volesse avere un termine di paragone con quanto già fatto.

Allegato



FAC SIMILE Protocollo aziendale anti COVID19



CONFINDUSTRIA

Protocollo aziendale di regolamentazione delle
misure per il contrasto e il contenimento della
diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro

Fac-simile

Aggiornato al Protocollo del 30 giugno 2022

21 luglio 2022

1. Premessa

Il Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-COV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro, siglato il 30 giugno scorso, è stato notevolmente semplificato e aggiornato alle più recenti evidenze scientifiche e normative. Per maggiori informazioni sul Protocollo, v. [Nota di aggiornamento 5 luglio 2022](#).

Come in passato, per supportare il recepimento delle novità in sede aziendale, si propone, di seguito, un modello che ciascuna impresa è chiamata a personalizzare secondo le proprie esigenze.

Si ricorda che l'adozione del Protocollo, per quanto di natura volontaria a seguito del venir meno della normativa emergenziale, continua a tutelare l'impresa mediante la presunzione legale di pieno rispetto della previsione dell'art. 2087 del codice civile.

Protocollo aziendale di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro

Fac-simile

Aggiornato al *Protocollo del 30 giugno 2022*

Il presente Protocollo costituisce attuazione di quello nazionale sottoscritto in data 14 marzo 2020, aggiornato con i Protocolli del 24 aprile 2020, del 6 aprile 2021 e del 30 giugno 2022, dai Ministeri del lavoro e delle politiche sociali, della salute e dello Sviluppo economico, dall'Inail e dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori;

Preso atto che il Governo favorisce, per quanto di sua competenza, la piena attuazione del Protocollo;

Condivisi i principi del Protocollo nazionale;

Considerate le differenti opzioni previste dalla legge e dal Protocollo nazionale per far fronte alla diffusione del COVID-19

Valutata la necessità di adottare un Protocollo aziendale che, nel rispetto dei principi di quello nazionale, li adatti alla specificità aziendale;

Considerato che, secondo il Protocollo nazionale, le misure previste nello stesso possono essere integrate da altre equivalenti o più incisive secondo la peculiarità della propria organizzazione;

Considerato l'art. 29-bis del Decreto-legge 8 aprile 2020, n. 23, inserito dalla legge 5 giugno 2020, n. 40, secondo il quale «Art. 29-bis (Obblighi dei datori di lavoro per la tutela contro il rischio di contagio da COVID-19). - 1. Ai fini della tutela contro il rischio di contagio da COVID-19, i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo di cui all'articolo 2087 del codice civile mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni, e negli altri protocolli e linee guida di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, nonché mediante l'adozione e il mantenimento delle misure ivi previste. Qualora non trovino applicazione le predette prescrizioni, rilevano le misure contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»;

Considerato che il 31 marzo 2022 è terminato lo stato di emergenza nazionale;

Considerato che, nelle riunioni del 6 aprile e del 4 maggio 2022, le Parti stipulanti il Protocollo hanno evidenziato l'intenzione di tenere ferme le misure precauzionali previste

dal Protocollo condiviso delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro del 6 aprile 2021, opportunamente aggiornato, nonostante la cessazione dello stato d'emergenza nazionale e l'abrogazione delle norme che sanzionano la mancata adozione del Protocollo, in quanto non è ancora venuta meno l'esigenza di prevenzione dei contagi, che continuano a destare preoccupazione, per cui persistono esigenze di contrasto del diffondersi della pandemia da COVID-19;

*Rilevato che **L'Azienda**... rientra tra quelle non sanitarie e per essa il virus SARS-CoV-2/COVID-19 rappresenta un rischio biologico generico, per il quale - secondo il Protocollo nazionale- occorre adottare misure uguali per tutta la popolazione. Il presente Protocollo contiene, quindi, misure che seguono la logica della precauzione e seguono e attuano le prescrizioni del legislatore e le indicazioni dell'Autorità sanitaria.*

Evidenziato che ...;

Tenuto conto degli esiti della previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali e/o del RLS o dei lavoratori avvenuta nella riunione del....;

Ricordato che, a valle della elaborazione del presente Protocollo, saranno monitorate le misure adottate e le implementazioni (con affidamento di questo compito ad un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del Protocollo);

L'Azienda ...

Assume il presente **Protocollo aziendale di regolamentazione** quale attuazione del Protocollo nazionale adottato il 14 marzo 2020 e aggiornato il 24 aprile 2020, **il 6 aprile 2021 ed il 30 giugno 2022** tra le parti sociali alla presenza **dei Ministri competenti, che hanno preso atto delle intenzioni e delle intese sancite nel Protocollo;**

1. Informazione

L'Azienda ... deve restare un luogo sicuro. Per mantenere questa condizione, i comportamenti del personale e dei terzi devono uniformarsi con consapevole, costante e collaborativa puntualità alle disposizioni del presente Protocollo.

L'Azienda ... invita quindi tutte le persone che si trovano, a qualsiasi titolo, in azienda ad attenersi scrupolosamente alle indicazioni del presente Protocollo e a adottare comportamenti responsabilmente cauti.

L'informazione preventiva e puntuale è la prima iniziativa di precauzione e per questo motivo **L'Azienda** ...si impegna a portare a conoscenza dei propri dipendenti e dei terzi (clienti, fornitori ecc.), attraverso apposite note scritte, tutte le informazioni necessarie alla

tutela della salute e della sicurezza delle persone presenti in azienda. L'informativa avrà adeguati contenuti e la seguente articolazione:

a) Informazione preventiva

L'Azienda ..., porterà a conoscenza, anche attraverso strumenti informatici, a tutti coloro che (dipendenti, clienti, fornitori, etc.) si accingono a fare, occasionalmente o sistematicamente, ingresso in azienda una specifica nota, contenente tutte le indicazioni del presente Protocollo.

b) Informazione all'entrata

Nessuno potrà entrare nei locali aziendali se non dopo aver ricevuto la specifica nota informativa. Con l'ingresso in azienda si attesta, per fatti concludenti, di averne compreso il contenuto, si manifesta adesione alle regole ivi contenute e si assume l'impegno di conformarsi alle disposizioni ivi contenute.

All'entrata vengono affissi e/o consegnati *depliants* contenenti le comunicazioni necessarie per regolamentare l'accesso in Azienda.

Tra le informazioni contenute nella nota informativa dovranno essere presenti:

- la consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter fare ingresso o di poter permanere in azienda e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano **i sintomi del Covid-19 (in particolare i sintomi di influenza, di alterazione della temperatura)**;
- l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità **sanitarie** e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda;
- 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 a adeguata distanza dalle persone presenti.

c) Informazione ai terzi

L'Azienda ... darà adeguata informazione ai terzi, anche dei contenuti del presente Protocollo aziendale per quanto di interesse. Tale informazione avverrà con una nota informativa. Laddove possibile ne anticiperà il contenuto rispetto all'arrivo presso la sede dell'Azienda.

La nota informativa, che avrà il medesimo contenuto di quella consegnata o, comunque, resa disponibile all'ingresso dell'Azienda, e con l'ingresso in azienda si attesta, per fatti concludenti, di averne compreso il contenuto, si manifesta adesione alle regole ivi contenute e si assume l'impegno di conformarsi alle disposizioni ivi contenute.

d) *Informazione in azienda*

L'Azienda ...colloca, nei luoghi maggiormente frequentati, ed in ogni reparto produttivo, *depliants* informativi che ricordino comportamenti, cautele, condotte in linea con il principio del distanziamento interpersonale.

In particolare, le indicazioni comportamentali sono valorizzate nei reparti produttivi e nei luoghi comuni; le regole igieniche saranno affisse prevalentemente in prossimità o all'interno dei servizi igienici ed in corrispondenza dei punti di erogazione del gel per la pulizia delle mani.

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, in particolare sul corretto utilizzo dei DPI, per contribuire a prevenire ogni possibile forma di contagio.

2. Modalità di ingresso e di comportamento in Azienda

a) *Controllo della temperatura (laddove venga previsto e disposto)*

Il personale dipendente, prima dell'accesso al luogo di lavoro, potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea. 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 **di tipo filtrante facciale FFP2, ove non ne fossero già dotate**, non dovranno recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie aziendali, ma dovranno contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni.

Rispetto della privacy

L'Azienda... esegue le operazioni di controllo della temperatura e quelle conseguenti nel pieno rispetto della privacy, secondo le modalità indicate nel Protocollo nazionale (**nota**).

Attenzione: in allegato 1, viene reso disponibile un modello di informativa sui trattamenti dei dati personali derivanti dall'esecuzione del protocollo aziendale.

In via generale, il modello di informativa fa riferimento alla rilevazione della temperatura corporea, informazioni **in merito all'insorgenza di sintomi di infezione respiratoria o simil-influenzali durante la permanenza in azienda. Esso è idoneo per rendere sia l'informativa al personale e, in questo caso, il documento costituirà integrazione delle informative già rese ai lavoratori nel corso del tempo, sia agli esterni sottoposti ai controlli (es. fornitori, trasportatori, visitatori).**

Il modello andrà in ogni caso allineato ai controlli, compreso il relativo ambito, che saranno previsti nel Protocollo aziendale.

a) Ingresso di lavoratori già risultati positivi all'infezione da COVID 19

b) Collaborazione con le autorità sanitarie

L'Azienda... anche attraverso il medico competente, ove presente, fornirà la massima collaborazione alle autorità sanitarie laddove queste, per prevenire focolai epidemici in aree maggiormente colpite dal virus, disponga misure aggiuntive specifiche, come, ad esempio, l'esecuzione del tampone per i lavoratori

L'Azienda ... applica le Linee guida per la ripresa delle attività economiche e sociali di cui all'ordinanza del Ministro della salute 1° aprile 2022 per il settore (SPECIFICARE IL PROPRIO SETTORE DI ATTIVITÀ: RISTORAZIONE/ ATTIVITÀ TURISTICHE E RICETTIVE/CINEMA E SPETTACOLI DAL VIVO/PISCINE TERMALI E CENTRI BENESSERE/COMMERCIO/MOPSTRE/PARCHI TEMATICI E DI DIVERTIMENTO/CONVEGNI, CONGRESSI E GRANDI EVENTI FIERISTICI/SALE GIOCHI, SALE SCOMMESSE, SALE BINGO E CASINÒ/CORSI DI FORMAZIONE/SALE DA BALLO E DISCOTECHE).

b) Mobilità delle persone dentro i luoghi di lavoro

3. Gestione degli appalti e dell'accesso in azienda di lavoratori di aziende terze

a) Comunicazione della procedura d'ingresso e di comportamento all'interno dell'Azienda

b) Appalti endoaziendali

L'Azienda..., nei contratti di appalto, darà all'impresa appaltatrice, completa informativa dei contenuti del Protocollo aziendale e deve vigilare affinché i lavoratori della stessa o delle aziende terze che operano a qualunque titolo nel perimetro aziendale, ne rispettino integralmente le disposizioni.

L'Azienda ... comunica preventivamente all'appaltatore le informazioni e le procedure da osservare nello svolgimento del lavoro all'interno dei locali aziendali, **dando completa informativa dei contenuti del Protocollo aziendale e vigilando affinché tutti i lavoratori delle aziende appaltatrici o che comunque operano, a qualsiasi titolo, nel perimetro aziendale, ne rispettino integralmente le disposizioni.**

Tutti gli obblighi di legge, derivanti dai provvedimenti urgenti e del Protocollo nazionale devono essere garantiti dall'appaltatore

L'Azienda... informa tutti i datori di lavoro delle aziende terze che operano nello stesso sito produttivo (es. manutentori, fornitori, addetti alle pulizie, vigilanza, etc.), che sono tenuti ad

informare immediatamente il committente, per il tramite del medico competente , laddove un loro dipendente risultasse positivo al COVID19.
L'Azienda ... si riserva di escludere o interrompere l'attività dell'appaltatore nel caso di mancato rispetto delle procedure aziendali o convenute.
4. Pulizia e sanificazione in azienda
La pulizia e la sanificazione sono azioni fondamentali che, insieme al distanziamento interpersonale e all'uso corretto della mascherina , possono evitare la diffusione del virus
L'Azienda ... per la pulizia e la sanificazione fa riferimento alla circolare del Ministero della salute n. 17644 del 22 maggio 2020 e con il Rapporto ISS COVID-19, n. 12/2021-Raccomandazioni ad interim sulla sanificazione di strutture non sanitarie nell'attuale emergenza COVID-19: ambienti/superfici. Aggiornamento del Rapporto ISS COVID-19 n. 25/2020. Versione del 20 maggio 2021.
Con riferimento alla pulizia, ferma la ordinaria pulizia generale, si dispone quanto segue:
a) <i>Locali</i>
...
b) <i>Attrezzature di lavoro condiviso (computer, tastiere, schermi touch, mouse, video, sedie, piano di lavoro, maniglie, armadi, etc.)</i>
...
c) <i>Attrezzature di lavoro condivise e di uso promiscuo (centrali di manovra, dispositivi di comando, etc.)</i>
....
d) <i>Locali comuni, porte, servizi igienici, ascensori,</i>
L'Azienda ... dedica particolare attenzione alla pulizia dei locali comuni (mensa, bar, erogatori automatici, etc.) e delle installazioni (porte, mancorrenti, finestre, etc.) dove maggiore è la frequenza ovvero la possibilità di contatto. È necessario che tutto il personale si attenga alle norme di comportamento igienico sanitario per concorrere a mantenere la massima pulizia e salubrità di tali ambienti.
Sanificazione
L'Azienda ... procede alla pulizia e alla sanificazione, come prevista dalla circolare del Ministero della salute n. 5443 del 27 febbraio 2020 – espressamente richiamata nel

protocollo nazionale -, nelle ipotesi in cui un caso conclamato di COVID19 abbia soggiornato nei locali aziendali, **nonché alla loro ventilazione.**

L'Azienda ... dispone che la sanificazione sia eseguita anzitutto nella ipotesi e con le modalità previste dalla circolare sopra richiamata.

La sanificazione avviene nelle seguenti occasioni:

- a) Presenza di una persona con COVID19 confermato, secondo le indicazioni della circolare 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute, **con adeguata ventilazione.**
- b) Periodicamente,
- c) **L'Azienda...** può disporre una parziale sanificazione, una sanificazione più frequente ovvero dedicata (es servizi igienici, locali comuni, etc.) laddove lo ritenga opportuno/necessario e secondo le indicazioni del medico competente.

L'Azienda... garantisce che in tutti gli ambienti di lavoro vengono adottate misure che consentono il costante ricambio dell'aria, anche attraverso sistemi di ventilazione meccanica controllata.

5. Precauzioni igieniche personali

L'igiene personale eseguita correttamente è decisiva per la riduzione della diffusione del virus.

In tutti i locali igienici è esposto un *dépliant* contenente le indicazioni inerenti alle modalità della pulizia a cui tutto il personale dipendente.

Nei luoghi distanti dai servizi igienici sono collocati e mantenuti costantemente riforniti distributori di gel per le mani, con l'invito ad un frequente uso da parte di tutti gli operatori. In prossimità del distributore è affisso il *dépliant* che descrive le modalità di igienizzazione delle mani.

L'Azienda ... ricorda che la corretta e frequente igienizzazione delle mani con acqua e sapone esclude la necessità di ricorrere al gel. **A questo fine, i detergenti e disinfettanti per le mani sono resi accessibili a tutti i lavoratori e, comunque, il personale presente, anche grazie a specifici dispenser collocati in punti facilmente individuabili.**

È raccomandata la frequente pulizia delle mani, con acqua e sapone.

6. Dispositivi di protezione individuale

- a) **Le mascherine chirurgiche di tipo filtrante facciale FFP2**

A decorrere dal 1° maggio 2022 la mascherina chirurgica non è più considerata dispositivo di protezione individuale.

La normativa vigente prevede l'obbligo di indossare la mascherina di tipo filtrante facciale FFP2 solamente in alcuni settori (alla data di sottoscrizione del Protocollo, trasporti, ad eccezione del trasporto aereo, e sanitario, 'art. 10-quater del decreto-legge 22 aprile 2021 n. 52 convertito con modificazioni dalla legge 17 giugno 2021 n. 87, come modificato dall'art. 11, comma 1, del decreto-legge 16 giugno 2022, n. 68).

Per le imprese non ricadenti in tali settori l'uso della mascherina FFP2 non è obbligatorio, salvo quanto si dirà nel successivo punto 2.

Esso rimane, tuttavia, un presidio importante per la tutela della salute dei lavoratori ai fini della prevenzione del contagio nei contesti di lavoro:

- in ambienti chiusi e condivisi da più lavoratori;
- o aperti al pubblico;
- o dove comunque non sia possibile il distanziamento interpersonale di un metro per le specificità delle attività lavorative.

L'Azienda ... quindi assicura la disponibilità di mascherine di tipo filtrante facciale FFP2 al fine di consentirne a tutti i lavoratori l'utilizzo.

L'Azienda ... organizza il sistema attraverso il quale assicurare la disponibilità delle mascherine con le seguenti modalità:

- a) assicura una informativa a tutti i lavoratori (anche appartenenti a ditte esterne che accedono ai locali aziendali) in ordine al fatto che:
 - a. l'uso della mascherina FFP2, per quanto non obbligatorio, rimane un presidio importante per la tutela della salute dei lavoratori;
 - b. secondo il nuovo Protocollo, e quindi anche secondo la normativa, visto il venir meno dell'obbligo di indossare la mascherina, il datore di lavoro ha l'unico obbligo di mettere a disposizione di tutti i lavoratori le mascherine FFP2;
 - c. ricadono, invece, su ciascun lavoratore le conseguenze individuali e collettive (a partire dal contagio, per sé e per i colleghi) inerenti alla scelta individuale di indossare o meno le mascherine;
- b) assicura la disponibilità di mascherine di tipo FFP2 avendo cura che le stesse siano distribuite in modo razionale, ad esempio:
 - a. comunicando i luoghi nei quali le mascherine sono messe a disposizione;
 - b. tenendo registrazione delle consegne giornaliere;
 - c. garantendo la distribuzione di mascherine impacchettate separatamente

l'una dall'altra;

d.

I lavoratori che intendono indossare la mascherina, nella consapevolezza che la durata media della mascherina FFP2 è di un turno lavorativo (8 ore), si impegnano a prelevarle e ad usarle correttamente, adottando la cura necessaria.

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 o di diversa tipologia.

b) Ipotesi di persistenza dell'obbligo di indossare le mascherine di tipo FFP2

L'Azienda ..., su eventuale specifica indicazione del medico competente o del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, anche sulla base delle specifiche mansioni e dei contesti lavorativi sopra richiamati, individua particolari gruppi di lavoratori ai quali fornire adeguati dispositivi di protezione individuali (FFP2).

In queste ipotesi, l'uso della mascherina da parte dei lavoratori appartenenti ai gruppi così individuati è obbligatorio.

L'Azienda ..., attraverso il medico competente, fatto salvo il ricorso al lavoro agile, garantirà particolare attenzione ai soggetti fragili nell'individuare le ipotesi di obbligo dell'uso della mascherina.

.....

c) Il gel

Il gel disinfettante è fondamentale per la pulizia delle mani, laddove manchi la possibilità di lavare le mani con acqua e sapone.

L'Azienda ... assicura che tutte le persone presenti in azienda abbiano la possibilità di ricorrere al gel con semplicità e con la frequenza ritenuta opportuna.

Particolare attenzione occorre riservare alla pulizia dell'erogatore di gel: un erogatore dotato di sensore garantisce una maggior igiene di quello a pressione.

d) Il rifornimento di gel

L'Azienda ... garantisce l'acquisto e la fornitura di una quantità adeguata di gel, avendo cura di non farlo mai mancare nei locali aziendali.

e) Altri dispositivi di protezione

7. Gestione degli spazi comuni

Gli spazi comuni sono potenziali fonti di contatto e diffusione del virus.

L'Azienda ..., al fine di contingentare e razionalizzare anche temporalmente il ricorso a detti luoghi, per ciascuno di essi individua una procedura di ingresso, presenze ed uscita. Il personale ed eventuali soggetti terzi presenti in azienda dovranno attenersi alle seguenti prescrizioni:

Mensa:

Spogliatoio:

Etc.

La pulizia degli ambienti è normalmente prevista dal D.Lgs. n. 81/2008.

Gli spogliatoi devono essere:

- gestiti **attraverso il contingentamento** per **ridurre** le occasioni di compresenza;
- oggetto di pulizia ordinaria;
- oggetto di sanificazione periodica secondo quanto indicato **nel precedente punto 4.**

Per quanto riguarda la pulizia, si fa rinvio a quanto già previsto in tema di pulizia e sanificazione al precedente punto 4.

Al fine di garantire la disponibilità dei lavoratori di luoghi per il deposito degli indumenti da lavoro e garantire loro idonee condizioni igieniche sanitarie, si prevede quanto segue:

...

8. Gestione entrata e uscita dei dipendenti

Fatto salvo quanto già previsto ai precedenti punti 2 e 3, seguendo il Protocollo nazionale, **L'Azienda ...**, dispone quanto segue:

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

.....

- b) e dedicare una porta di entrata e una porta di uscita da questi locali e garantire la presenza di detergenti segnalati da apposite indicazioni

L'Azienda ..., rilevando che è possibile seguire tale indicazione, dispone quanto segue:

.....

L'Azienda ..., rilevando che non è possibile seguire tale indicazione, dispone quanto segue:

.....

9. Gestione di una persona sintomatica in azienda

La vigilanza all'accesso in Azienda è fondamentale. Laddove, nel periodo di presenza in azienda, insorgano sintomi influenzali, l'Azienda dispone interventi immediati e coordinati, sulla base delle indicazioni del medico competente.

Si richiama espressamente la previsione di legge di isolamento e quarantena (art. 4 del decreto-legge 24 marzo 2022 n. 24 convertito in legge 19 maggio 2022 n. 52).

In caso di presenza di sintomi denunciata in azienda, si prevede in particolare:

- a) nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre (**temperatura corporea superiore a 37,5° C**) e sintomi di infezione respiratoria **e simil-influenzali** 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.
- b) **L'Azienda... può svolgere, sulla base della dichiarazione del lavoratore risultato positivo al Covid19, una azione di verifica dei contatti stretti al fine di facilitare l'attivazione della quarantena, secondo le disposizioni di legge (art. 4 DL 24/2022) e la relativa circolare esplicativa (Circolare del Ministero della salute n. 19680 del 30 marzo 2022).**
- c) Il lavoratore al momento dell'isolamento, deve essere subito dotato ove già non lo fosse, di mascherina **FFP2**.

10. Sorveglianza sanitaria/medico competente/RLS

Il Medico Competente dovrà contribuire:

- a) nella gestione dell'informazione e formazione sulle misure di contenimento e sui comportamenti individuali;
- b) nel suo ruolo clinico sarà chiamato a gestire anche i casi personali legati ai dubbi sulla salute dei lavoratori e dei loro familiari;
- c) a collaborare con il datore di lavoro e con il Servizio di Protezione e Prevenzione sulle corrette procedure di lavoro e sull'adeguamento eventuale dell'organizzazione del lavoro;
- d) a collaborare con i dipartimenti delle ASL / ATS di malattie infettive per l'individuazione dei contatti stretti nelle aziende ed il loro monitoraggio sanitario durante la quarantena;

- e) a collaborare con il datore di lavoro, il RSPP e le RLS/RLST nell'identificazione ed attuazione delle misure volte al contenimento del rischio di contagio da virus SARS-CoV-2/COVID-19.

Il medico competente, inoltre:

- a) dovrà segnalare all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti e l'azienda provvede alla loro tutela nel rispetto della privacy. È raccomandabile che la sorveglianza sanitaria ponga particolare attenzione ai soggetti fragili anche in relazione all'età, **oltre alle ipotesi previste dal DM 4 febbraio 2022**. E' opportuno che sia coinvolto il medico competente per le identificazioni dei soggetti con particolari situazioni di fragilità e per il reinserimento lavorativo di soggetti con pregressa infezione da COVID 19;
- b) **ove presente, attua la sorveglianza sanitaria eccezionale ai sensi dell'articolo 83 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, ai fini della tutela dei lavoratori fragili secondo le definizioni e modalità di cui alla circolare congiunta del Ministero della salute e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 4 settembre 2020, nel rispetto della riservatezza;**
- c) dovrà applicare le indicazioni delle Autorità Sanitarie;
- d) potrà in considerazione del suo ruolo nella valutazione dei rischi e nella sorveglianza sanitaria, suggerire l'adozione di **strategie di testing/screening** qualora ritenute utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori, **anche tenuto conto dell'andamento epidemiologico nel territorio di riferimento e di quanto stabilito nella circolare del Ministero della salute dell'8 gennaio 2021;**

A questo proposito, **l'Azienda nell'adottare** specifiche misure prevenzionali e organizzative per i lavoratori fragili, dispone quanto segue:

...

Reinserimento dei lavoratori dopo positività al COVID19

- a. **La riammissione al lavoro dopo l'infezione da virus SARS-CoV-2/COVID-19 avverrà secondo le modalità previste dall'art. 4 del decreto-legge 24 marzo 2022 n. 24 convertito in legge 19 maggio 2022 n. 52 e dalla circolare del Ministero della salute n. 19680 del 30 marzo 2022.**
- b. Per il reintegro progressivo dei lavoratori già risultati positivi al tampone con ricovero ospedaliero, il MC effettuerà la visita medica prevista dall'articolo 41, comma 2, lett. e-ter del d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni (visita medica precedente alla ripresa del lavoro a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi), al fine di verificare l'idoneità alla mansione - anche per valutare profili specifici di rischiosità - indipendentemente dalla durata dell'assenza

per malattia.
In osservanza di dette previsioni del Protocollo, l'Azienda... dispone quanto segue: ...
11. 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. Il comitato è costituito da..... ¹ ed opera al fine di valutare l'applicazione e la verifica delle regole del presente protocollo secondo le indicazioni presenti nel punto 13 del Protocollo nazionale del 30 giugno 2022.

¹ Fermo restando che il Protocollo ha natura aziendale e non contrattuale, nelle aziende che hanno normalmente la rappresentanza sindacale interna (industria), la presenza del sindacato è garantita attraverso il RLS o la RSU. In mancanza, attraverso una rappresentanza dei lavoratori (comma 1).

Invece, nelle realtà in cui il normale sistema di relazioni sindacali si muove in ambito territoriale (artigianato, commercio, edilizia), la rappresentanza sindacale è individuata a tale livello (comma 2).

Dunque, occorre dare una lettura slegata dei due commi, come afferenti a due ipotesi totalmente differenti e non legate tra di loro.

Il terzo comma dell'art. 13 va invece interpretato nel senso che, laddove sorgano particolari situazioni (al livello territoriale o di categoria) tali da rendere necessario o opportuno un comitato ad hoc, le parti stipulanti l'accordo (quello nazionale, l'unico documento su base condivisa tra rappresentanze datoriali e sindacali, avendo quello aziendale natura unilaterale) potranno promuoverne la costituzione, eventualmente coinvolgendo le autorità sanitarie locali e gli altri soggetti istituzionali coinvolti nelle iniziative per il contrasto della diffusione del COVID 19.

Informativa sul trattamento dei dati personali

Ai sensi del Regolamento Ue n. 679/2016 (c.d. GDPR), si forniscono di seguito le informazioni in merito al trattamento dei dati personali **acquisiti in attuazione delle misure previste dal Protocollo aziendale di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro di DENOMINAZIONE SOCIALE.**

Titolare del trattamento

DENOMINAZIONE SOCIALE, con sede legale in Via/Piazza, n. – CAP – CITTÀ, e-mail:

SE L'IMPRESA HA NOMINATO IL DPO, INSERIRE: "Il Data Protection Officer è contattabile al seguente indirizzo mail:/numero di telefono:"

Tipologia di dati personali trattati e di interessati

Nei limiti delle finalità e delle modalità definite nella presente informativa, sono oggetto di trattamento:

- a) i dati attinenti alla temperatura corporea;
- b) **le informazioni in merito all'insorgenza di sintomi di infezione respiratoria o simil-influenzali durante la permanenza nei locali e negli uffici di DENOMINAZIONE SOCIALE o negli altri luoghi comunque a quest'ultima riferibili.**

I dati personali oggetto di trattamenti si riferiscono a:

- a) il personale di **DENOMINAZIONE SOCIALE**. Rispetto a tali interessati, la presente informativa integra quella già fornita per il trattamento dei dati personali funzionale all'instaurazione e all'esecuzione del rapporto di lavoro;
- b) i fornitori, i trasportatori, gli appaltatori, visitatori e ogni altro soggetto terzo autorizzati ad accedere ai locali e agli uffici di **DENOMINAZIONE SOCIALE** o ad altri luoghi comunque a quest'ultima riferibili.

Finalità e base giuridica del trattamento

I dati personali saranno trattati esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da COVID-19, in esecuzione del Protocollo di sicurezza anti-contagio adottato ai **fini dell'art. 29-bis del DL n. 23/2020.**

La base giuridica del trattamento è, pertanto, da rinvenirsi nell'**applicazione, ai sensi del citato art. 29-bis del DL n. 23/2020, delle prescrizioni contenute nel Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni.**

Natura del conferimento dei dati personali

Il conferimento dei dati è necessario per **l'accesso e la permanenza nei** locali e **negli** uffici di **DENOMINAZIONE SOCIALE** o **in** altri luoghi comunque a quest'ultima riferibili. Un eventuale rifiuto a conferirli impedisce di consentire l'ingresso e la **permanenza**.

Modalità, ambito e durata del trattamento

Il trattamento è effettuato dal personale di **DENOMINAZIONE SOCIALE** che agisce sulla base di specifiche istruzioni fornite in ordine alle finalità e alle modalità del trattamento.

[SE INVECE IL TRATTAMENTO È SVOLTO DA UN RESPONSABILE DEL TRATTAMENTO - società o altri organismi esterni cui sia affidato il servizio) - INDICARE: "Il trattamento è effettuato DENOMINAZIONE DEL RESPONSABILE, nella sua qualità di Responsabile del trattamento."].

Con riferimento alla misurazione della temperatura corporea, **DENOMINAZIONE SOCIALE** non effettua alcuna registrazione del dato. L'identificazione dell'interessato e la registrazione del superamento della soglia di temperatura potrebbero avvenire solo qualora fosse necessario documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso. In tal caso, l'interessato sarà informato della circostanza.

I dati personali non saranno oggetto di diffusione, né di comunicazione a terzi, se non in ragione 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).

I dati saranno trattati per il tempo strettamente necessario a perseguire la citata finalità di prevenzione dal contagio da COVID-19 e conservati **per tutta la vigenza del Protocollo aziendale di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro di DENOMINAZIONE SOCIALE.**

Trasferimento dei dati fuori dall'Unione Europea

INSERIRE SOLO SE PREVISTO IL TRASFERIMENTO IN PAESI EXTRA UE, INDICATO LE GARANZIE DI PROTEZIONE ADOTTATE AI SENSI DEGLI ARTICOLI 46 E 47 DEL GDPR.

Diritti degli interessati

In qualsiasi momento, gli interessati hanno il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica, l'aggiornamento e la relativa cancellazione. È, altresì, possibile opporsi al trattamento e richiederne la limitazione.

Queste richieste potranno essere rivolte a **DENOMINAZIONE SOCIALE**, con sede legale in Via/Piazza....., n. – CAP – CITTÀ, e-mail:

Inoltre, nel caso in cui si ritenga che il trattamento sia stato svolto in violazione della normativa sulla protezione dei dati personali, è riconosciuto il diritto di presentare reclamo all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali, Piazza Venezia, 11 - 00187 - Roma.