

Gentili Clienti,

Con la presente vogliamo comunicarVi le principali **MISURE DA ADOTTARE** per contrastare la diffusione del Corona Virus COVID – 19, nell'ambito dei rapporti di lavoro:

- 1) **Sospensione delle attività presso il Comune in cui è ubicata l'unità produttiva.** Precisiamo che nei comuni nei quali l'autorità pubblica ha disposto la sospensione dell'attività lavorativa, per la corretta gestione delle assenze e la relativa esposizione sul Libro Unico del Lavoro (LUL), bisogna tenere presente che si tratta di assenze non imputabili al datore di lavoro, quindi in prima battuta il datore di lavoro non è obbligato a pagare la retribuzione né a versare i contributi, quindi:
 - i datori di lavoro che rientrano nel relativo campo di applicazione possono anche richiedere la cassa integrazione guadagni;
 - i datori di lavoro che non rientrano nel campo della Cassa integrazione potranno applicare, se hanno le caratteristiche, il FSBA (artigiani) o FIS (Fondo di Integrazione Salariale);
 - i datori di lavoro che non hanno nessuna copertura di cui sopra, potranno concordare con i dipendenti di applicare ferie o permessi, salvo diverse disposizioni ministeriali future.
- 2) **Lavoratore posto in quarantena:** nell'ipotesi in cui un lavoratore che risiede in uno dei comuni posti in quarantena, non può recarsi al posto di lavoro, l'assenza è giustificata, ma qualora non sia riscontrabile dal medico alcun sintomo influenzale, lo stesso non potrà essere posto in malattia con conseguente perdita della retribuzione. In quei casi si possono concordare ferie o permessi o dove sia possibile si può organizzare l'attività di telelavoro, salvo diverse disposizioni ministeriali future.
- 3) **Le imprese che hanno sede in zone non destinatarie di provvedimenti di emergenza:** l'impresa può decidere, di propria iniziativa, di sospendere l'attività lavorativa, la retribuzione è comunque dovuta, a meno che non sia possibile dimostrare che, a fronte di un concreto rischio di contagio, sia stato inevitabile adottare misure di prevenzione e sanificazione degli ambienti.
- 4) **Lavoratore che decida volontariamente di non andare al lavoro:** in questo caso non matura alcun diritto alla retribuzione e l'assenza è da ritenersi ingiustificata.
- 5) **Il datore di lavoro può prevedere, in previsione di situazioni più restrittive e critiche, organizzare e programmare, dove possibile, il telelavoro.** Si informa che con il D.M. 23/02/2020, il lavoro agile sia applicabile in via automatica ad ogni rapporto di lavoro subordinato nell'ambito di aree considerate a rischio nelle situazioni di emergenza, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti. Per quanto riguarda gli obblighi di informativa sulla sicurezza (art. 23 D.Lgs. 81/2001) sono resi in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'INAIL.

Misure da adottare per la sicurezza dei lavoratori:

in coordinamento con chi vi segue nella gestione della Sicurezza dei vostri lavoratori, facciamo presente che i datori di lavoro devono individuare ogni misura di protezione del personale e garantire adeguata formazione ai vari responsabili di pronto intervento presenti in azienda, quindi sono tenuti a:

- 1) rivedere e integrare il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), alla luce della presenza del nuovo rischio biologico collegato al virus, sia per affrontare il nuovo pericolo biologico, sia per fornire ai lavoratori tutti gli strumenti di tutela laddove è necessario;
- 2) controllare se nel DVR è stata valutata la presenza del rischio da contatto con il pubblico o la lavorazione che è destinata al pubblico, nel caso ricorra se non è stata valutata, si deve adeguare il DVR (artt. 5,17,77,234,236,237,238,240 del D.Lgs. 81/2001);

- 3) nel caso in cui avete una delle prime due casistiche, fate un controllo sanitario straordinario a cura del medico competente al personale di servizi (artt. 24,25,28,41 D.lgs. 81/2001);
- 4) informare le persone delle procedure necessarie per ridurre il rischio di contatto (artt. 30,36,37 del D.lgs. 81/2001);
- 5) aumentare le dotazioni di amuchina dei locali adibiti a spogliatoi e di accesso al pubblico e ordinare un lavaggio mani più frequente in virtù della mansione svolta (art. 30 D.lgs. 81/2001);
- 6) verificare nelle ricevute di consegna dei DPI (Dispositivi di protezione individuale) se sono già state previste consegna di guanti e mascherine, se occorre, integrare e far firmare al dipendente per ricevuta la modifica della dotazione (artt. 18,20,30,59,70,75).

Si consiglia di mettere in atto tali misure poiché necessarie per ridurre il rischio da esposizione non prevedibile (art. 240 D.lgs. 81/2001) e conseguentemente eventuali richieste risarcitorie da parte del personale, ove mai dovesse essere infettato, per danno biologico e inoltre, mettere in atto tali misure è necessario per non rientrare nella mancata attuazione delle norme sulla sicurezza del lavoro, che diventano motivo di revoca di benefici contributivi per assunzioni agevolate.

Le informazioni che potete mettere in bacheca sono senz'altro le raccomandazioni fornite dal Ministero della Salute con la Circolare n. 1141/2020:

- ✓ lavarsi frequentemente ed accuratamente le mani;
- ✓ curare l'igiene delle scrivanie e delle superfici con disinfettanti a base di cloro o alcool;
- ✓ evitare il contatto ravvicinato con persone che soffrono di infezioni respiratorie acute;
- ✓ non toccare occhi, naso e bocca con le mani;
- ✓ coprire naso e bocca se si starnutisce o si tossisce;
- ✓ contattare il numero verde 1500 in caso di necessità.

È inoltre opportuno attivare procedura di informazioni dei lavoratori e dotare di dispenser igienizzante per le mani in tutti gli ambienti comuni e nei luoghi a rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Tutte le misure sono al momento valide fino al prossimo 1° marzo.

Ringraziando della collaborazione restiamo a disposizione per ogni eventuale chiarimento e Vi aggiorneremo in caso di nuove disposizioni dalle autorità.

Mario Di Nuovo – Mirella Saavedra