

La Formazione nelle Scuole

**Corso di formazione per
contrasto e contenimento del
Covid-19 nei luoghi di lavoro**

Docente: Ing. Laus Salvatore



Schema generale del materiale didattico

- ✓ I Protocolli nazionali condivisi di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Coronavirus SARS-CoV-2 per gli ambienti e per i cantieri
- ✓ Gli effetti sulle misure per la salute e sicurezza dei lavori determinati dalle modifiche sull'organizzazione aziendale introdotte per contenere la diffusione del COVID-19
- ✓ Valutazione dei rischi nei luoghi di lavoro (D. Lgs. 81/08): come classificare il rischio da COVID-19
- ✓ INAIL e COVID-19: cosa significa infortunio da “Coronavirus”
- ✓ Presentazione e illustrazione della Check list di controllo per la corretta attuazione delle misure anticontagio COVID-19



IL VIRUS SARS-COV-19: CARATTERISTICHE

Il SARS-CoV-2 è un virus respiratorio che si diffonde principalmente attraverso il contatto con le goccioline del respiro (droplets) espulse dalle persone infette, ad esempio tramite:

la saliva, tossendo, starnutendo o anche solo parlando;

i contatti diretti personali;

le mani, ad esempio toccando con le mani contaminate bocca, naso o occhi.

*La grandezza del virus va da 0,06 a 0,12 micron
(60 - 120 nm)*

IL VIRUS SARS-COV-19: CARATTERISTICHE

- ✓ Le goccioline possono essere suddivise in due grandi categorie:
- ✓ goccioline più grandi di $10\ \mu\text{m}$. Queste goccioline possono essere anche più grandi, fino a una dimensione visibile ad occhio nudo nello spray generato da tosse o starnuti (diametro superiore a $0,1\ \text{mm}$).
- ✓ goccioline al di sotto di un diametro di $10\ \mu\text{m}$ (aerosol). Questi aerosol sono trasportati dalla ventilazione e quindi possono viaggiare attraverso le stanze. Ciò che rende i facciali FFP2 diversi dalle maschere chirurgiche è che devono filtrare il 95% delle goccioline di dimensioni inferiori a $0,3\ \mu\text{m}$.

IL VIRUS SARS-COV-19: CARATTERISTICHE

Tossire o starnutire può aumentare la velocità di emissione delle goccioline (50 m/s per starnuti o 10 m/s per colpi di tosse) e le goccioline possono raggiungere distanze superiori al metro. In tal caso, la menzionata "distanza di sicurezza" di 1 metro potrebbe non essere sufficiente, tranne per il fatto che si indossi una (semplice) mascherina medico chirurgica. L'OSHA riporta una distanza di 6 feet (1,8 m), noi raccomandiamo 2 metri.



COME CLASSIFICARE IL VIRUS SARS-COV-19 ?

A che gruppo appartiene il VIRUS SARS-COV-19?
Nell'allegato XLVI del D.Lgs. 81/08 è presente un elenco di agenti biologici classificati. La famiglia dei Coronaviridae è classificata come appartenente al gruppo 2, cioè «un agente che può causare malattie in soggetti umani e costituire un rischio per i lavoratori; è poco probabile che si propaga nella comunità; sono di norma disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche».



VALUTAZIONE DEL RISCHIO BIOLOGICO

Il «Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro» specifica che il COVID-19 rappresenta un rischio biologico generico, per il quale occorre adottare misure uguali per tutta la popolazione.

La Regione Veneto peraltro ha ulteriormente sottolineato che «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». Se del caso si possono predisporre documenti integrativi allegati.

ALLORA COSA FARE ?



Il «Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro» fornisce la risposta:

«L'obiettivo del presente protocollo condiviso di regolamentazione è fornire indicazioni operative finalizzate a incrementare, negli ambienti di lavoro non sanitari, l'efficacia delle misure precauzionali di contenimento adottate per contrastare l'epidemia di COVID-19»

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 informativi. In particolare, le informazioni riguardano:

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;
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....

INFORMAZIONE

.....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 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.

Vediamo un esempio

Misure di riduzione della diffusione del Coronavirus



E' fatto divieto l'accesso all'azienda da parte di coloro che non sono stati preventivamente autorizzati dalla stessa, secondo le procedure applicabili.

E' fatto divieto l'accesso a persone con sintomi quali febbre (maggiore di 37,5 °C), tosse, raffreddore o soggetti a provvedimenti di quarantena o risultati positivi al virus o che abbiano avuto contatto con persone positivi negli ultimi 14 giorni

Qualora una persona dovesse rientrare in uno di questi casi:



Sintomi quali febbre (37,5), tosse, difficoltà respiratorie.



Aver avuto contatti faccia a faccia in locale chiuso con persone risultate infette o a grave sospetto di infezione.

AVVERTIRE IMMEDIATAMENTE IL DATORE DI LAVORO O L'UFFICIO PERSONALE DI QUAL SIA SI SINTOMO INFLUENZALE

E' vietato l'accesso in azienda ma è **OBBLIGATORIO** rimanere all'interno del proprio domicilio, contattando il proprio medico o il numero:

Numero di pubblica utilità **1500**

Fornendo tutte le indicazioni richieste e seguendo alla lettera le indicazioni che riceverà.

Al fine di ridurre la diffusione è obbligatorio:



Lavare frequentemente le mani.
Lavare le mani con acqua e sapone per almeno 60 secondi.
Pulire le superfici con soluzioni detergenti.



Usare fazzoletti monouso per soffiarsi il naso e gettarli, una volta utilizzati, nei cestini.
Evitare l'uso promiscuo di bottiglie o bicchieri.
Coprirsi la bocca se si starnutisce o tossisce.



Evitare di toccare con le mani la bocca e gli occhi, prima di averle lavate.
Evitare strette di mano, baci e abbracci.
Non toccarsi occhi e bocca con le mani



Evitare contatti ravvicinati con persone che presentino sintomi influenzali quali tosse e raffreddore.
Se possibile, mantenere una distanza di 1 metro dalle persone, quando non possibile, richiedere le mascherine

MODALITÀ DI INGRESSO IN AZIENDA

Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea. Se tale temperatura risulterà superiore ai $37,5^{\circ}$, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro. Le persone in tale condizione, che 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



Ruoli e mansioni all'interno della scuola

MODALITÀ DI INGRESSO IN AZIENDA

- ✓ La rilevazione in tempo reale della temperatura corporea deve avvenire ai sensi della disciplina privacy vigente. A tal fine si suggerisce di:
- ✓ rilevare la temperatura e non registrare il dato acquisto. 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;
- ✓ fornire l'informativa sul trattamento dei dati personali;
- ✓ 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;
- ✓ in caso di isolamento momentaneo dovuto al superamento della soglia di temperatura, assicurare modalità tali da garantire la riservatezza e la dignità del lavoratore.

MODALITÀ DI INGRESSO IN AZIENDA

L'ingresso in azienda di lavoratori già risultati positivi all'infezione da COVID 19 dovrà essere preceduto da una preventiva comunicazione avente ad oggetto la certificazione medica da cui risulti la “avvenuta negativizzazione” del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza.





Organizzazione della sicurezza nella scuola

MODALITÀ 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.





MODALITÀ DI ACCESSO DEI FORNITORI ESTERNI



- ✓ *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 2 metri.*
- ✓ *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.*

MODALITA' DI ACCESSO DEI FORNITORI ESTERNI

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 dovrà informare immediatamente il committente ed entrambi dovranno collaborare con l'autorità sanitaria fornendo elementi utili all'individuazione di eventuali contatti stretti.

L'azienda committente è tenuta a dare, 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.

Concetti generali di base

PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA

Il protocollo prevede che l'azienda assicuri 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.



Ricordiamo che la circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 prevede che in stanze, uffici pubblici, mezzi di trasporto, scuole e altri ambienti non sanitari dove abbiano soggiornato casi confermati di COVID-19 prima di essere stati ospedalizzati 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 pulizia. Per le superfici che possono essere danneggiate dall'ipoclorito di sodio, utilizzare etanolo al 70% dopo pulizia con un detergente neutro.



PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA

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.

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 necessario prevedere, alla riapertura, una sanificazione straordinaria degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni, ai sensi della circolare 5443 del 22 febbraio 2020.

PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA

Nel recente dossier pubblicato dal Ministero della Salute «Covid-19 e fake news: le nuove bufale smentite dal Ministero» è riportato che: «Non ci sono evidenze che l'ozono svolga una funzione sterilizzante nei confronti del nuovo coronavirus e che conseguentemente metta al riparo dal contrarre l'infezione».



PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA

Cosa significa «sanificazione» e cosa significa «periodica»?

La regolamentazione in tema di sanificazione è indicata nel D.M. 7 luglio 1997, n. 274. Le definizioni di cosa si debba intendere per «pulizia», «disinfezione», «disinfestazione», «derattizzazione» e «sanificazione» sono riportate all'art. 1 del decreto. Vediamo le definizioni che ci interessano....

PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA

Art. 1 del D.M. 7 luglio 1997, n. 274. Definizioni.

sono attività di pulizia quelle che riguardano il complesso di procedimenti e operazioni atti a rimuovere polveri, materiale non desiderato o sporcizia da superfici, oggetti, ambienti confinati ed aree di pertinenza;

sono attività di disinfezione quelle che riguardano il complesso dei procedimenti e operazioni atti a rendere sani determinati ambienti confinati e aree di pertinenza mediante la distruzione o inattivazione di microrganismi patogeni;

PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA

sono attività di disinfestazione quelle che riguardano il complesso di procedimenti e operazioni atti a distruggere piccoli animali, in particolare artropodi, sia perché parassiti, vettori o riserve di agenti infettivi sia perché molesti e specie vegetali non desiderate. La disinfestazione può essere integrale se rivolta a tutte le specie infestanti ovvero mirata se rivolta a singola specie;

sono attività di sanificazione quelle che riguardano il complesso di procedimenti e operazioni atti a rendere sani determinati ambienti mediante l'attività di pulizia e/o di disinfezione e/o di disinfestazione ovvero mediante il controllo e il miglioramento delle condizioni del microclima per quanto riguarda la temperatura, l'umidità e la ventilazione ovvero per quanto riguarda l'illuminazione e il rumore.

PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA

Una successiva circolare ha precisato che il D.M. 274/97 «riguarda unicamente soggetti ricadenti nella qualifica di impresa ai sensi delle disposizioni che disciplinano il Registro delle imprese». Pertanto risulta evidente che il criterio sia quello per il quale ove le attività siano svolte in aree di pertinenza propria, con proprio personale, le previsioni di qualificazione del D.M. 274/97 non sono applicabili.

Nelle figure seguenti si riporta nel caso 1 un estratto di visura camerale dove una ditta di pulizie può svolgere, in quanto autorizzata, tutte le tipologie di interventi come definiti all'art.1 comma 1 del D.M.274/97, mentre nel caso 2 un esempio di impresa che può svolgere esclusivamente attività di cui all'art.1 comma 1 lett. a) ovvero solo pulizie.

PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA

Caso 1

<u>Abilitazioni</u>	
Requisiti morali e/o tecnico professionali	Codice: IMPRESE PULIZIA LETTERA E SANIFICAZIONE (D.M. 274/1997)
	Stato: requisiti accertati
	Ente: CAMERA DI COMMERCIO
	Data: [REDACTED]
	Data: [REDACTED]
	Codice: IMPRESE PULIZIA LETTERA D DERATTIZZAZIONE (D.M. 274/1997)
	Stato: requisiti accertati
	Ente: CAMERA DI COMMERCIO
	Data: [REDACTED]
	Data: [REDACTED]
	Codice: IMPRESE PULIZIA LETTERA C DISINFESTAZIONE (D.M. 274/1997)
	Stato: requisiti accertati
	Ente: CAMERA DI COMMERCIO
	Data: [REDACTED]
	Data: [REDACTED]
	Codice: IMPRESE PULIZIA LETTERA B DISINFEZIONE (D.M. 274/1997)
	Stato: requisiti accertati
	Ente: CAMERA DI COMMERCIO
	Data: [REDACTED]
	Data: [REDACTED]
	Codice: IMPRESE PULIZIA LETTERA A PULIZIA (D.M. 274/1997)
	Stato: requisiti accertati
	Ente: CAMERA DI COMMERCIO
	Data: [REDACTED]
	Data: [REDACTED]

Caso 2

<u>Abilitazioni</u>	
requisiti morali e/o tecnico professionali	Codice: imprese pulizia lettera a pulizia (d.m. 274/1997)
	Stato: requisiti accertati
	Ente: CAMERA DI COMMERCIO [REDACTED]
	Data denuncia: [REDACTED]
	Data accertamento: [REDACTED]

QUALITA' DELL'ARIA

Dal Manuale della Regione Veneto: «Deve essere garantita una adeguata aerazione nel corso della giornata, con ricambio di aria in tutti gli ambienti, fatte salve eventuali situazioni di incompatibilità con specifici processi di lavoro. Con particolare riferimento a uffici e luoghi pubblici, gli impianti di ventilazione meccanica controllata devono essere tenuti accesi e in buono stato di funzionamento, ma deve essere eliminato totalmente il ricircolo nell'aria.»



QUALITA' DELL'ARIA

Rapporto ISS COVID-19 n. 5/2020. Indicazioni ad interim per la prevenzione e gestione degli ambienti indoor in relazione alla trasmissione dell'infezione da virus SARS-CoV-2

Si riportano alcune azioni e raccomandazioni generali da mettere in atto giornalmente nelle condizioni di emergenza associate all'epidemia virale SARS-CoV-2 per il mantenimento di una buona qualità dell'aria indoor negli ambienti di lavoro:

Garantire un buon ricambio dell'aria in tutti gli ambienti dove sono presenti postazioni di lavoro e personale aprendo con maggiore frequenza le diverse aperture: finestre e balconi. È preferibile aprire per pochi minuti più volte al giorno, che una sola volta per tempi lunghi.

QUALITA' DELL'ARIA

Negli edifici dotati di specifici impianti di ventilazione che movimentano aria attraverso un motore/ventilatore e consentono il ricambio dell'aria di un edificio con l'esterno, questi devono mantenere attivi l'ingresso e l'estrazione dell'aria

24 ore su 24, 7 giorni su 7 (possibilmente con un decremento dei tassi di ventilazione nelle ore notturne di non utilizzo dell'edificio). Eliminare totalmente la funzione di ricircolo dell'aria per evitare l'eventuale trasporto di agenti patogeni nell'aria.

Negli edifici dotati di impianti misti di riscaldamento/raffrescamento con apparecchi terminali locali (es. fancoil, ventilconvettori) questi vanno mantenuti fermi per evitare che, con il ricircolo dell'aria si diffondano, all'interno della struttura, eventuali contaminanti. Solo se è prevista giornalmente la presenza di un singolo lavoratore (sempre lo stesso) per ogni ambiente o stanza, è possibile mantenere in funzione l'impianto.

QUALITA' DELL'ARIA

Nel caso in cui alcuni singoli ambienti di lavoro siano dotati di piccoli impianti autonomi di riscaldamento/raffrescamento o di sistemi di climatizzazione portatili dove l'aria che viene riscaldata/raffrescata è sempre la stessa (hanno un funzionamento simile agli impianti fissi), è opportuno pulire regolarmente in base al numero di lavoratori presenti nel singolo ambiente: ogni quattro settimane nel caso di singolo lavoratore (sempre lo stesso), in tutti gli altri casi ogni settimana, in base alle indicazioni fornite dal produttore.

Nel caso di locali senza finestre (es. archivi, spogliatoi, servizi igienici, ecc.), ma dotati di ventilatori/estrattori questi devono essere mantenuti in funzione per l'intero orario di lavoro per ridurre le concentrazioni nell'aria.

PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI

L'azienda deve mettere a disposizione idonei mezzi detergenti per le mani. E' favorita la preparazione da parte dell'azienda del liquido detergente secondo le indicazioni dell'OMS.

E' raccomandata la frequente pulizia delle mani con acqua e sapone.

I detergenti per le mani di cui sopra devono essere accessibili a tutti i lavoratori anche grazie a specifici dispenser collocati in punti facilmente individuabili. Si suggerisce di dotare ogni mezzo aziendale di un dispenser.

I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Qualora il lavoro imponga di lavorare a distanza interpersonale minore di 2 metri 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.

Tratto dal Manuale della Regione Veneto - Relativamente alla protezione delle mani, in considerazione del rischio aggiuntivo derivante da un errato impiego di tali dispositivi, si ritiene più protettivo consentire di lavorare senza guanti monouso e disporre il lavaggio frequente delle mani con soluzioni idroalcoliche secondo opportune procedure aziendali (fatti salvi i casi di rischio specifico associati alla mansione specifica o di probabile contaminazione delle superfici).

I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Quali sono i DPI/mascherine che si possono utilizzare?

Se parliamo di DPI si tratta di facciali filtranti FFP2 e FFP3 marcati CE e conformi alla norma UNI EN 149.

Se parliamo di mascherine chirurgiche (che sono dispositivi medici), conformi alla norma EN 14683 e marcate CE.

I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Il livello di protezione minimo consigliato dall'Organizzazione Mondiale della Sanità è un FFP2, ma possono essere usate anche le FFP3.

FFP2 ha un efficienza filtrante $\geq 94\%$

FFP3 ha un efficienza filtrante $\geq 99\%$

NOTA: a seguito dell'Attuazione art.15 comma 3 decreto-legge 17 marzo 2020, n.18 Validazione straordinaria dei dispositivi di protezione individuale, sono utilizzabili prodotti marcati **N95** o **KN95**, che devono essere validati da **INAIL**.

FFP2 e FFP3 CON VALVOLA

ADATTI A PROTEGGERE CHI LE INDOSSA
DALL'AMBIENTE ESTERNO

NON PROTEGGONO L'AMBIENTE CIRCOSTANTE
DA EVENTUALI PARTICELLE ESPULSE (AEROSOL)
DA CHI LE INDOSSA

FFP2 e FFP3 SENZA VALVOLA

ADATTI A PROTEGGERE CHI LE INDOSSA
DALL'AMBIENTE ESTERNO

PROTEGGONO L'AMBIENTE CIRCOSTANTE
TRATTENENDO EVENTUALI PARTICELLE (AEROSOL)
DI CHI LE INDOSSA

I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Dalla norma UNI EN 14683:

«Le maschere facciali ad uso medico specificate nella presente norma europea sono classificate in due tipi (Tipo I e Tipo II) secondo l'efficienza di filtrazione batterica, mentre il Tipo II è ulteriormente suddiviso a seconda che la maschera sia resistente o meno agli spruzzi. La "R" indica la resistenza agli spruzzi. Se l'uso previsto della maschera è quello di proteggere chi la indossa da agenti infettivi (batteri, virus o funghi), l'uso di un dispositivo respiratorio è applicabile in conformità alla Direttiva sui dispositivi di protezione individuale (DPI) (89/686/CEE) o al Regolamento sui dispositivi di protezione individuale (DPI) (UE) 2016/425. I requisiti di prestazione per i respiratori rientrano nello scopo e campo di applicazione della norma EN 149.»

I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Dato che le maschere usate sono considerate altamente contaminate, è essenziale che:

il corpo della maschera non sia toccato dalle dita/mani di chi lo indossa;

le mani siano disinfettate (disinfezione completa delle mani) dopo la rimozione della maschera;

si indossi una maschera che copre il naso e la bocca di chi la indossa, in nessun momento una maschera sia appesa attorno al collo di chi la indossa;

una maschera usata dovrebbe essere smaltita quando non è più necessaria o tra due procedure; quando c'è un'ulteriore necessità di protezione si dovrebbe indossare una nuova maschera.

I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Le maschere facciali ad uso medico specificate nella presente norma europea sono classificate in due tipi (Tipo I e Tipo II) secondo l'efficienza di filtrazione batterica, mentre il Tipo II è ulteriormente suddiviso a seconda che la maschera sia resistente o meno agli spruzzi. La "R" indica la resistenza agli spruzzi

PROVA	TIPO I ^{a)}	TIPO II	TIPO IIR
Efficienza di filtrazione batterica (BFE), (%)	≥ 95	≥ 98	≥ 98
Pressione differenziale (Pa/cm ²)	< 40	< 40	< 60
Pressione di resistenza agli spruzzi (kPa)	Non richiesto	Non richiesto	≥ 16,0
Pulizia microbica (ufc/g)	≤ 30	≤ 30	≤ 30

a) Maschere facciali ad uso medico di tipo I dovrebbero essere utilizzate solo per i pazienti e per altre persone per ridurre il rischio di diffusione delle infezioni, in particolare in situazioni epidemiche o pandemiche. Le maschere di tipo I non sono destinate all'uso da parte di operatori sanitari in sala operatoria o in altre attività mediche con requisiti simili.

I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Ricordando che la grandezza del SARS-CoV-2 va da 0,06 a 0,12 micron (60 - 120 nm), qual è la capacità di filtraggio delle varie tipologie di mascherine sul mercato?

le FFP3 riescono a filtrare particelle da 0,023 micron (23 nm)

le FFP2 riescono a filtrare particelle da 0,3 micron (300 nm)

le mascherine chirurgiche riescono a filtrare particelle da 2 micron (2000 nm)

I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

«Fermo quanto previsto dall'articolo 5-bis per la gestione dell'emergenza COVID- 19, e fino al termine dello stato di emergenza di cui alla delibera del Consiglio dei ministri in data 31 gennaio 2020, è consentito produrre, importare e immettere in commercio mascherine chirurgiche e dispositivi di protezione individuale in deroga alle vigenti disposizioni»

In particolare se vengono immesse in commercio mascherine chirurgiche in deroga alle vigenti disposizioni di omologazione, queste devono essere autorizzate dall'ISS (<https://www.iss.it/procedure-per-richiesta-produzione-mascherine>).

Se vengono immessi in commercio DPI in deroga alle vigenti disposizioni di omologazione, questi devono essere autorizzati dall'INAIL.

I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

L'INAIL peraltro precisa che la deroga riguarda solo la procedura di autorizzazione all'immissione sul mercato e la relativa tempistica e non gli standard di qualità dei prodotti che si andranno a produrre, importare e commercializzare, che dovranno assicurare la rispondenza tecnica di protezione e sicurezza alle norme vigenti (UNI EN 149 per la protezione delle vie respiratorie, UNI EN 166 per la protezione degli occhi, UNI EN 1412 e UNI EN 13688 per la protezione del corpo, UNI EN ISO 374 per la protezione delle mani).

L'INAIL ha pubblicato nel proprio sito l'elenco dei DPI validati

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/news-elenco-dpi-validati-inail-2020.html>

I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Ricordiamo che i facciali filtranti omologati conformemente alla normativa americana del NIOSH come N95, N99 e N100 (nessuna resistenza all'olio), oppure R95, R99 e R100 (resistenza all'olio non superiore a 8 ore), oppure P95, P99 e P100 (resistenza totale all'olio) ma non marcati CE devono essere validati dall'INAIL per poter essere utilizzati.

Le mascherine senza alcuna omologazione/validazione non devono essere utilizzate in ambito lavorativo, ma potranno essere utilizzate dai cittadini, come previsto dall'art. 16 comma 2 del D.L. n.18 del 17/03/2020 (ora Legge n. 27 del 24/04/2020).

I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

ATTENZIONE ALLE FALSE OMOLOGAZIONI !!!!

ACCREDIA ha fornito alcune indicazioni per riconoscere la validità di un certificato di attestazione della conformità di un DPI, emesso ai sensi del Regolamento UE 425/2016 da un organismo notificato. Il documento deve contenere almeno le seguenti informazioni:

- nome e numero di identificazione dell'organismo notificato;
- nome e indirizzo del fabbricante o del mandatario;
- identificazione del DPI oggetto del certificato (numero del Tipo);
- dichiarazione in cui si attesta che il Tipo di DPI soddisfa i requisiti essenziali di salute e di sicurezza applicabili;

I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

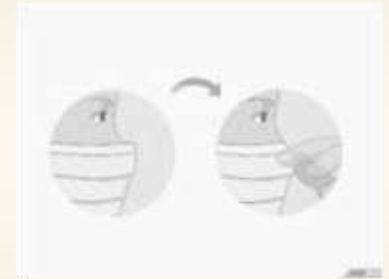
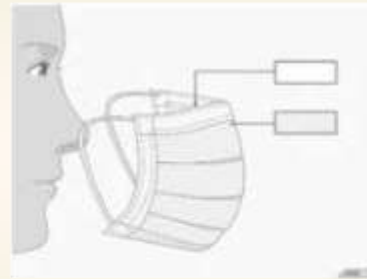
la data di rilascio, la data di scadenza e, se del caso, la data o le date di rinnovo;
le eventuali condizioni connesse al rilascio del certificato;
per i DPI della categoria III, una dichiarazione secondo cui il certificato deve essere utilizzato solo in combinazione con una delle procedure di valutazione della conformità di cui all'articolo 19, lettera c).

Per essere sicuri che il certificato che contiene gli elementi sopra riportati sia stato emesso da un organismo notificato per tale tipologia di DPI, si può effettuare un controllo nel sito della Commissione Europea (https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/nando/index.cfm?fuseaction=directive.notifiedbody&dir_id=155501), che riporta l'elenco degli organismi notificati in Europa per il Regolamento UE 425/2016.

I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Formazione e l'addestramento sui DPI ?...vediamo un esempio ...



I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Sterilizzazione dei DPI

Tratto dal documento «COVID-19 i dispositivi di protezione individuale» elaborato dal Ministero dell'interno - Direzione Centrale di Sanità: «Le mascherine di protezione sono concepite per un uso singolo e solitamente sono scartate dopo l'uso. Finora, le aziende produttrici non hanno avuto motivo o incentivo a sviluppare metodi di decontaminazione o introdurre mascherine riutilizzabili, ma in un contesto emergenziale in cui vi è un evidente squilibrio tra domanda e offerta di questi dispositivi, potrebbe verificarsi la necessità di mettere a punto strategie di decontaminazione che le rendano riutilizzabili.

I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Uno studio commissionato dalla Food and Drug Administration (FDA) degli Stati Uniti ha dimostrato che il vapore di perossido di idrogeno (HPV) è stato efficace nella decontaminazione della mascherina N95 (FFP2) da un singolo organismo, per cicli multipli di decontaminazione. La mascherina ha mantenuto la sua funzione anche dopo 10-20 cicli di HPV, ma ha mostrato segni di degradazione. Sono state, tuttavia, documentate concentrazioni nocive di perossido di idrogeno che possono rimanere sulla maschera per giorni dopo la decontaminazione. Per quanto concerne la sterilizzazione a vapore, procedura abitualmente utilizzata negli ospedali, questa è stata esclusa tra le possibilità, poiché le mascherine FFP2 si deformavano dopo la sterilizzazione del vapore a 134 ° C e non erano più utilizzabili.

I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

L'irradiazione gamma è un metodo comunemente usato per la sterilizzazione su larga scala di dispositivi medici e prodotti alimentari, ma l'attrezzatura necessaria non è comunemente disponibile. Un recente studio ha indicato che una dose di 20kGy (un'esposizione di un gray corrisponde a una radiazione che deposita un joule per chilogrammo di materia) è sufficiente per l'inattivazione di coronavirus, ma altre sperimentazioni in corso, sull'utilizzo dell'irradiazione gamma con una dose di 24kGy, per sterilizzare le mascherine, hanno dimostrato la possibilità che possano deformarsi, compromettendo lo strato filtrante interno e la corretta aderenza della maschera sul viso.

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Sono stati considerati anche altri metodi come la decontaminazione dell'ozono, l'irradiazione germicida ultravioletta e l'ossido di etilene, ma i dati disponibili non sono sufficienti per trarre conclusioni scientificamente accettabili.

Nel recente dossier pubblicato dal Ministero della Salute «Covid-19 e fake news: le nuove bufale smentite dal Ministero» è riportato che: «Non ci sono evidenze che il vapore svolga un'azione sterilizzante nei confronti del nuovo coronavirus»

GESTIONE DEI RIFIUTI

Tratto dalle indicazioni elaborate dal Gruppo di Lavoro ISS Ambiente e Gestione dei Rifiuti...

A scopo cautelativo fazzoletti o rotoli di carta, mascherine e guanti eventualmente utilizzati, dovranno essere smaltiti nei rifiuti indifferenziati. Inoltre dovranno essere utilizzati almeno due sacchetti uno dentro l'altro o in numero maggiore in dipendenza della resistenza meccanica dei sacchetti. Si raccomanda di chiudere adeguatamente i sacchetti, utilizzando guanti monouso, senza comprimerli, utilizzando legacci o nastro adesivo e di smaltirli come da procedure già in vigore.

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 (questo implica che sia definito il numero massimo di persone che possono essere presenti contemporaneamente), 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 (meglio 2) metri tra le persone che li occupano.



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

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.

È previsto, per tutti i lavoratori che condividono spazi comuni, l'utilizzo di una mascherina chirurgica.

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

L'azienda dovrà:

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;

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;

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

L'azienda dovrà:

Sospendere e annullare tutte le trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordate o organizzate;

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

SICUREZZA SUL LAVORO E SMART WORK

La normativa di riferimento del lavoro agile è la Legge 22 maggio 2017, n. 81

«Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato».

Nella legge viene definito cos'è il lavoro agile «quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa».

SICUREZZA SUL LAVORO E SMART WORK

L'art. 22. della Legge 81/2017 regola gli aspetti sulla sicurezza sul lavoro del lavoro agile:

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/avvisi-e-scadenze/avviso-coronavirus-informativa.html>

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

Nel caso di lavoratori che non necessitano di particolari strumenti e/o attrezzature di lavoro e che possono lavorare da soli, gli stessi potrebbero, per il periodo transitorio, essere posizionati in spazi ricavati ad esempio da uffici inutilizzati, sale riunioni.

Per gli ambienti dove operano più lavoratori contemporaneamente potranno essere trovate soluzioni innovative come, ad esempio, il riposizionamento delle postazioni di lavoro adeguatamente distanziate tra loro ovvero, analoghe soluzioni. L'articolazione del lavoro potrà essere 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.

MANUALE RIAPERTURA ATTIVITA' PRODUTTIVE

Tratto dal Manuale della Regione Veneto: «La principale misura organizzativa per il contenimento del contagio dal virus SARS-CoV-2 è il mantenimento della distanza interpersonale di almeno 1 metro (criterio di distanza “droplet”) nelle postazioni di lavoro, garantendo comunque, in assenza di separazioni fisiche o con materiali, una superficie di 4 m²/persona. Per dare attuazione a tale misura, il Datore di Lavoro riorganizza gli spazi di lavoro, compatibilmente con la natura dei processi produttivi e regola l'accesso a spazi comuni, spogliatoi, servizi igienici, spazi destinati alla ristorazione (es. mense), allo svago o simili (es. aree relax, sala caffè, aree fumatori), limitando il numero di presenze contemporanee, il tempo di permanenza massima e dando in ogni caso disposizioni di rispettare il “criterio di distanza droplet” (almeno 1 metro di separazione).»

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

E' essenziale evitare aggregazioni sociali anche in relazione agli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro e rientrare a casa, con particolare riferimento all'utilizzo del trasporto pubblico.

Per tale motivo andrebbero 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.



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



SPOSTAMENTI INTERNI, RIUNIONI, EVENTI INTERNI E FORMAZIONE

Gli spostamenti all'interno del sito aziendale devono essere limitati al minimo

Non sono consentite le riunioni in presenza. 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 (garantendo comunque, in assenza di separazioni fisiche o con materiali, una superficie di 4 m²/persona come previsto dal Manuale della Regione Veneto)

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

SPOSTAMENTI INTERNI, RIUNIONI, EVENTI INTERNI E FORMAZIONE

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).



FORMAZIONE

Il DPCM 17 maggio 2020 prevede che «sono sospesi i servizi educativi per l'infanzia di cui all'art. 2 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, e le attività didattiche in presenza nelle scuole di ogni ordine e grado, nonché la frequenza delle attività scolastiche e di formazione superiore, comprese le Università e le Istituzioni di Alta Formazione Artistica Musicale e Coreutica, di corsi professionali, master, corsi per le professioni sanitarie e università per anziani, nonché i corsi professionali e le attività formative svolte da altri enti pubblici, anche territoriali e locali e da soggetti privati, ferma in ogni caso la possibilità di svolgimento di attività formative a distanza.»

LA VIDEOCONFERENZA

Il Ministero del lavoro ha precisato in una recente FAQ che

«in considerazione della situazione eccezionale, caratterizzata dalle misure di contenimento per evitare e prevenire il contagio da COVID-19 ... si ritiene ammissibile, in via temporanea, lo svolgimento delle attività formative in videoconferenza esclusivamente con modalità sincrona, ad esclusione della parte pratica dei corsi, in modo da garantire la verifica delle presenze dei soggetti da formare e la piena interazione tra questi ultimi e i docenti (ad esempio assicurando la condivisione del materiale didattico, la possibilità di formulare domande, etc.)»

LA VIDEOCONFERENZA

Per garantire un'attività formativa efficace, il sistema di videoconferenza utilizzato deve possedere i seguenti requisiti:

- 1.garantire la trasmissione dei dati audio e video in modo sincrono e continuo
- 2.consentire al docente non solo di condividere materiale didattico, ma anche il desktop del proprio PC;
- consentire al docente di controllare, ossia attivare o disattivare, l'audio dei partecipanti;
- garantire una qualità audio e video elevata;
- 5.dovrà disporre di un sistema di chat.

LA VIDEOCONFERENZA

Nelle attività formative in videoconferenza è importante identificare il “Tutor”, che dovrà essere perfettamente a conoscenza delle modalità con cui viene erogata la formazione e dovrà avere ottime conoscenze sul funzionamento del sistema di videoconferenza. E’ quindi fondamentale che i partecipanti ricevano prima dell’inizio del corso adeguate istruzioni per:

- conoscere la data e ora di inizio del corso;
- essere a conoscenza dei requisiti hardware e software;
- collegarsi al sistema di videoconferenza;
- affrontare eventuali malfunzionamenti.

LA VIDEOCONFERENZA

La verifica dell'identità e della presenza durante un'attività formativa in videoconferenza avverrà nel seguente modo:

l'accesso all'evento informativo potrà avvenire solo per mezzo di autenticazione dell'utente;

dopo l'accesso il docente verificherà l'identità del partecipante;

l'avvenuta verifica sarà registrata dal docente apponendo la propria firma in un registro, accanto al nominativo di ogni partecipante;

durante l'attività formativa, la verifica e attestazione dell'effettiva presenza dei partecipanti sarà responsabilità del docente;

il tracciamento dei collegamenti dei partecipanti in videoconferenza, in termini di inizio, fine e durata della connessione, costituirà registrazione della loro presenza all'evento formativo.

LA VIDEOCONFERENZA

La verifica di apprendimento il docente dovrà:

1. vigilare che i partecipanti rispondano alle domande in modo
individuale e senza essere aiutati;
2. esibire le domande ai discenti solo nel momento in cui inizia la
verifica di apprendimento.

Le risposte dovranno essere date dai partecipanti su un supporto che costituisca anche un sistema di registrazione delle stesse, pertanto potranno essere utilizzati:

- a) sistemi di raccolta delle risposte di tipo informatico;
- b) supporti cartacei, che dovranno essere inviati al docente mediante scansione, previa acquisizione, effettuata immediatamente al termine della verifica, di una immagine fotografica del discente e del foglio delle risposte.

....E LA PARTE PRATICA DELLA FORMAZIONE ?

Con l'Ordinanza del 17 maggio 2020 la Regione Veneto ha stabilito che: «E' consentito agli enti pubblici, anche territoriali e locali e ai soggetti privati che erogano attività formative, la prestazione di attività formative non altrimenti esercitabili a distanza in quanto prevedono l'utilizzo di laboratori con macchinari e/o attrezzature e/o strumenti, a condizione che vi sia un'organizzazione degli spazi e del lavoro tale da ridurre al massimo il rischio di prossimità e di aggregazione e che vengano adottate misure organizzative di prevenzione e protezione contestualizzate alle esigenze laboratoriali, anche avuto riguardo alle specifiche esigenze delle persone con disabilità, 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.»

VERIFICHE E MANUTENZIONI PERIODICHE IN AZIENDA

Ai sensi dei provvedimenti adottati a livello nazionale, tutti i certificati, attestati, permessi, concessioni, autorizzazioni e atti abilitativi comunque denominati in scadenza tra il 31 gennaio e il 15 aprile 2020 conservano la loro validità fino al 15 giugno 2020. Si ritiene che tale disposizione sia applicabile anche agli adempimenti e alle manutenzioni ordinarie degli impianti e dei presidi di sicurezza negli ambienti di lavoro previste dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, tra le quali rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro di cui all'articolo 71, degli impianti di messa a terra, dei mezzi di sollevamento, la manutenzione di estintori e altri presidi antincendio quali luci di emergenza, porte antincendio, etc.

VERIFICHE E MANUTENZIONI PERIODICHE IN AZIENDA

Tali attività sono normalmente realizzate da personale interno specializzato o da personale di ditte esterne, comportando in entrambi i casi lo spostamento di operatori (all'interno di un sito produttivo o tra diversi siti produttivi) in contrasto con le misure restrittive adottate a livello nazionale. Pertanto, si ritiene che tali attività, fatte salve situazioni di necessità e di rischio grave e immediato, possano ragionevolmente essere differite, purché tempestivamente completate al termine dell'emergenza sanitaria

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 e si dovrà procedere al suo isolamento. La persona dovrà essere dotata di mascherina. L'azienda procede immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID- 19



IL COMITATO

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

Laddove, per la particolare tipologia di impresa e per il sistema delle relazioni sindacali, non si desse luogo alla costituzione di comitati aziendali, verrà 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.

Con la chiara indicazione che il Comitato deve avere anche una matrice sindacale

IL COMITATO

Come costituire il Comitato?

Quali strumenti operativi dovrà avere a disposizione il Comitato per lo svolgimento delle sue attività ?

I SOGGETTI DEPUTATI IN AZIENDA ALLA GESTIONE DEL RISCHIO COVID-19

Nel «Manuale per la riapertura delle attività produttive» della Regione Veneto si precisa, a differenza del protocollo che «il sistema aziendale della prevenzione consolidatosi nel tempo secondo l'architettura prevista dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Datore di Lavoro, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, anche Territoriali) costituisce la cornice naturale per una gestione partecipata e integrata del rischio connesso all'attuale pandemia.»

I SOGGETTI DEPUTATI IN AZIENDA ALLA GESTIONE DEL RISCHIO COVID-19

Per ogni azienda potrà essere individuato dal datore di lavoro un referente unico (“COVID Manager”), con funzioni di coordinatore per l’attuazione delle misure di prevenzione e controllo e con funzioni di punto di contatto per le strutture del Sistema Sanitario Regionale. Tale referente deve essere individuato tra i soggetti componenti la rete aziendale della prevenzione ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, verosimilmente nella figura del Datore di Lavoro stesso (soprattutto per le micro e piccole aziende) o del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), o comunque tra i soggetti aventi poteri organizzativi e direzionali..... (QUINDI NO IL MEDICO COMPETENTE??)

I SOGGETTI DEPUTATI IN AZIENDA ALLA GESTIONE DEL RISCHIO COVID-19

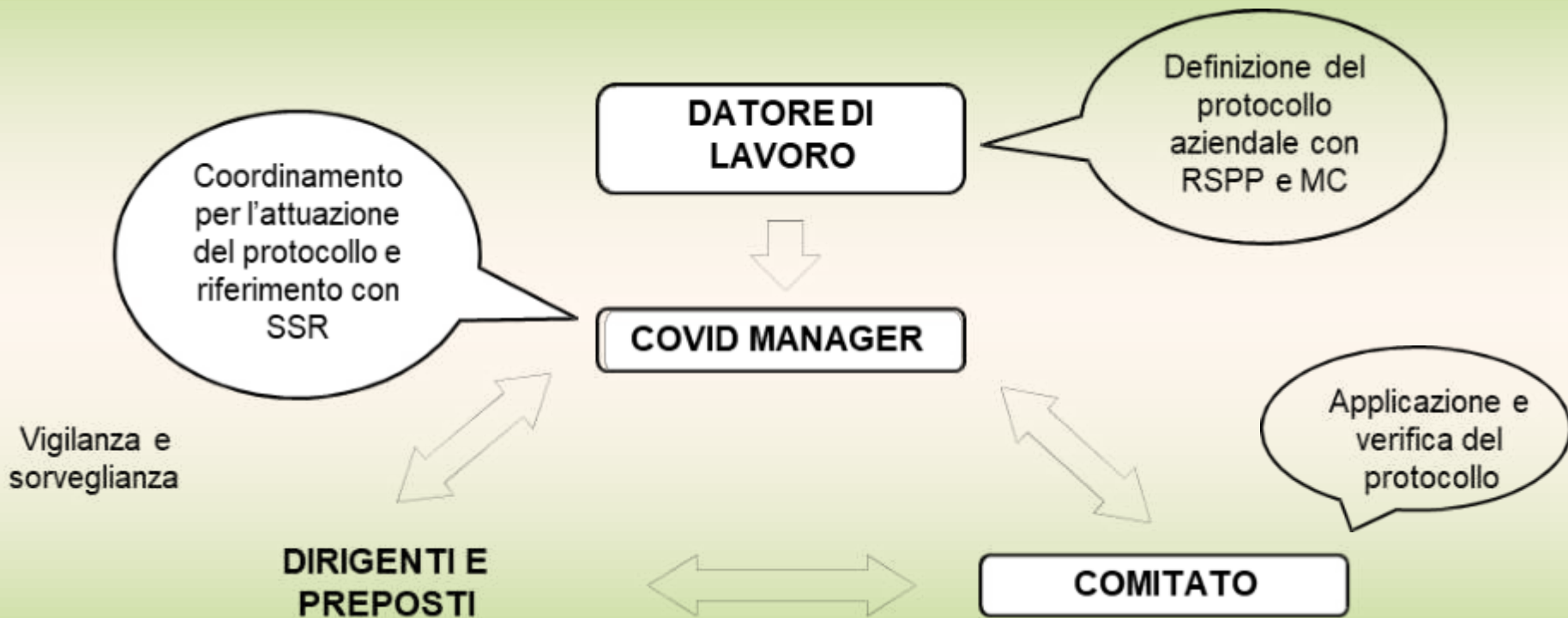
Rimane confermata in capo a dirigenti e preposti di ciascuna organizzazione aziendale, in sinergia con il comitato previsto dal protocollo nazionale di regolamentazione, la vigilanza e la sorveglianza dell'attuazione delle misure di prevenzione, sulla base dei compiti e delle attribuzioni di ciascuno come ripartiti dal datore di lavoro.



Definizione di un piano di intervento

Per la pianificazione, l'attuazione e la verifica periodica delle azioni necessarie per la riapertura delle attività produttive si ritiene opportuno formalizzare un piano di intervento, predisposto dal Datore di Lavoro in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente, sentiti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST).

PER RIASSUMERE....



...E NEI CANTIERI EDILI ?

Anche per i cantieri edili è stato siglato un protocollo specifico che prevede molte misure del tutto simili a quello per le aziende. Vediamo i principali aspetti e differenze:

Il personale, prima dell'accesso al cantiere dovrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea.

Il datore di lavoro dell'impresa affidataria, di concerto con il Committente/Responsabile dei lavori e con il Coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione, dovrà definire le modalità di rilevazione della temperatura prima dell'ingresso in cantiere o negli uffici - Tratto dal Manuale della Regione Veneto

....E NEI CANTIERI EDILI?

Ove sia presente un servizio di trasporto organizzato dal datore di lavoro per raggiungere il cantiere, va garantita e rispettata la sicurezza dei lavoratori lungo ogni spostamento, se del caso facendo ricorso a un numero maggiore di mezzi e/o prevedendo ingressi ed uscite dal cantiere con orari flessibili e scaglionati. In ogni caso, occorre assicurare la pulizia con specifici detergenti delle maniglie di portiere e finestrini, volante, cambio, etc. mantenendo una corretta areazione all'interno del veicolo.

Il datore di lavoro assicura la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali di servizio, delle attrezzature e anche dei mezzi d'opera con le relative cabine di guida o di pilotaggio.

....E NEI CANTIERI EDILI?

Le azioni di sanificazione devono prevedere attività eseguite utilizzando prodotti aventi le caratteristiche indicate nella circolare n 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute

La periodicità della sanificazione verrà stabilita dal datore di lavoro in relazione alle caratteristiche ed agli utilizzi dei locali e mezzi di trasporto, previa consultazione del medico competente aziendale e del Responsabile di servizio di prevenzione e protezione, dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza



...E NEI CANTIERI EDILI?

Il datore di lavoro verifica la corretta pulizia degli strumenti individuali di lavoro impedendone l'uso promiscuo, fornendo anche specifico detergente e rendendolo disponibile in cantiere sia prima che durante che al termine della prestazione di lavoro.

è obbligatorio che le persone presenti in azienda adottino tutte le precauzioni igieniche, in particolare assicurino il frequente e minuzioso lavaggio delle mani, anche durante l'esecuzione delle lavorazioni

Il datore di lavoro si assicura che in ogni cantiere (con più di 250 unità) sia attivo il presidio sanitario e, laddove obbligatorio, l'apposito servizio medico e apposito pronto intervento.

...E NEI CANTIERI EDILI?

In caso di difficoltà di approvvigionamento e alla sola finalità di evitare la diffusione del virus, potranno essere utilizzate mascherine la cui tipologia corrisponda alle indicazioni dall'autorità sanitaria e del coordinatore per l'esecuzione dei lavori ove nominato ai sensi del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

il datore di lavoro provvede a rinnovare a tutti i lavoratori gli indumenti da lavoro prevedendo la distribuzione a tutte le maestranze impegnate nelle lavorazioni di tutti i dispositivi individuale di protezione anche con tute usa e getta;

....E NEI CANTIERI EDILI?

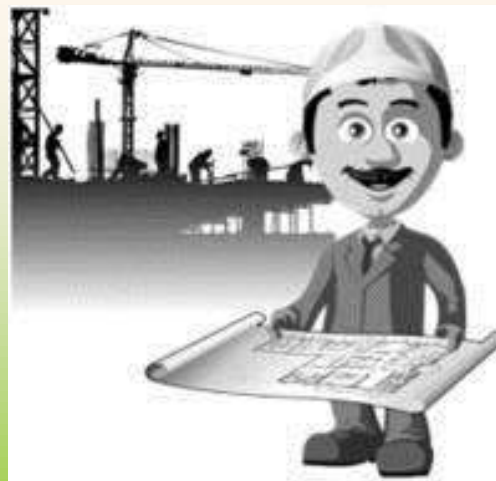
Il coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione, con il coinvolgimento del RLS o, ove non presente, del RLST, adegua la progettazione del cantiere alle misure contenute nel presente protocollo, assicurandone la concreta attuazione.

Il coordinatore per l'esecuzione dei lavori ove nominato ai sensi del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 provvede al riguardo ad integrare il Piano di sicurezza e di coordinamento e la relativa stima dei costi. I committenti, attraverso i coordinatori per la sicurezza, vigilano affinché nei cantieri siano adottate le misure di sicurezza anticontagio.



...E NEI CANTIERI EDILI?

Tratto dal Manuale della Regione Veneto: «Nelle attività che di norma implicano la presenza contemporanea di lavoratori di più imprese (ad esempio nel caso dei cantieri edili) devono essere previste modalità di distanziamento operativo, tra le quali l'alternanza delle imprese nello stesso spazio lavorativo da pianificare a cura del Coordinatore per l'esecuzione dei lavori»



QUALI SANZIONI ?

Il D.L. 16 maggio 2020 prevede all'art. 2 che: «Salvo che il fatto costituisca reato diverso da quello di cui all'articolo 650 del codice penale (inosservanza dei provvedimenti dell'Autorità), le violazioni delle disposizioni del presente decreto, ovvero dei decreti e delle ordinanze emanati in attuazione del presente decreto, sono punite con la sanzione amministrativa di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 25 marzo 2020 n. 19 (da euro 400 a euro 3.000). Nei casi in cui la violazione sia commessa nell'esercizio di un'attività di impresa, si applica altresì la sanzione amministrativa accessoria della chiusura dell'esercizio o dell'attività da 5 a 30 giorni.



QUALI ENTI PREPOSTI AL MONITORAGGIO ?

.... Le sanzioni per le violazioni delle misure disposte da autorità statali sono irrogate dal Prefetto. Le sanzioni per le violazioni delle misure disposte da autorità regionali e locali sono irrogate dalle autorità che le hanno disposte. All'atto dell'accertamento delle violazioni di cui al secondo periodo del comma 1, ove necessario per impedire la prosecuzione o la reiterazione della violazione, l'autorità procedente può disporre la chiusura provvisoria dell'attività o dell'esercizio per una durata non superiore a 5 giorni. Il periodo di chiusura provvisoria è scomputato dalla corrispondente sanzione accessoria definitivamente irrogata, in sede di sua esecuzione. In caso di reiterata violazione della medesima disposizione la sanzione amministrativa è raddoppiata e quella accessoria è applicata nella misura massima.»

QUALI ENTI PREPOSTI AL MONITORAGGIO ?

Art. 10 del DPCM 17 maggio 2020

Esecuzione e monitoraggio delle misure. Il prefetto territorialmente competente, informando preventivamente il Ministro dell'interno, assicura l'esecuzione delle misure di cui al presente decreto, nonché monitora l'attuazione delle restanti misure da parte delle amministrazioni competenti. Il prefetto si avvale delle forze di polizia, con il possibile concorso del corpo nazionale dei vigili del fuoco e, per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dell'ispettorato nazionale del lavoro e del comando carabinieri per la tutela del lavoro, nonché, ove occorra, delle forze armate, sentiti i competenti comandi territoriali, dandone comunicazione al Presidente della regione e della provincia autonoma interessata

INAIL E COVID-19

L'art. 42 del D.L. 17 del marzo 2020 (ora Legge n.27 del 24/04/2020) preve che:

(Disposizioni INAIL)

«Nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS- CoV-2) in occasione di lavoro, il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'INAIL che assicura, ai sensi delle vigenti disposizioni, la relativa tutela dell'infortunato. Le prestazioni INAIL nei casi accertati di infezioni da coronavirus in occasione di lavoro sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro. I predetti eventi infortunistici gravano sulla gestione assicurativa e non sono computati ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico La presente disposizione si applica ai datori di lavoro pubblici e privati.»

INAIL E COVID-19

In una successiva circolare del 3 aprile 2020 n.13, l'INAIL ha precisato che: «In via preliminare si precisa che, secondo l'indirizzo vigente in materia di trattazione dei casi di malattie infettive e parassitarie, l'INAIL tutela tali affezioni morbose inquadrando, per l'aspetto assicurativo, nella categoria degli infortuni sul lavoro: in questi casi, infatti, la causa virulenta è equiparata a quella violenta. In tale ambito delle affezioni morbose, inquadrare come infortuni sul lavoro, sono ricondotti anche i casi di infezione da nuovo coronavirus occorsi a qualsiasi soggetto assicurato dall'Istituto.....Nell'attuale situazione pandemica, l'ambito della tutela riguarda innanzitutto gli operatori sanitari esposti a un elevato rischio di contagio, aggravato fino a diventare specifico. Per tali operatori vige, quindi, la presunzione semplice di origine professionale, considerata appunto la elevatissima probabilità che gli operatori sanitari vengano a contatto con il nuovo coronavirus.....»

INAIL E COVID-19

..... A una condizione di elevato rischio di contagio possono essere ricondotte anche altre attività lavorative che comportano il costante contatto con il pubblico/l'utenza. In via esemplificativa, ma non esaustiva, si indicano: lavoratori che operano in front-office, alla cassa, addetti alle vendite/banconisti, personale non sanitario operante all'interno degli ospedali con mansioni tecniche, di supporto, di pulizie, operatori del trasporto infermi, etc. Anche per tali figure vige il principio della presunzione semplice valido per gli operatori sanitari. Le predette situazioni non esauriscono, però, come sopra precisato, l'ambito di intervento in quanto residuano quei casi, anch'essi meritevoli di tutela, nei quali manca l'indicazione o la prova di specifici episodi contagianti o comunque di indizi "gravi precisi e concordanti" tali da far scattare ai fini dell'accertamento medico-legale la presunzione semplice.....

INAIL E COVID-19

..... Ne discende che, ove l'episodio che ha determinato il contagio non sia noto o non possa essere provato dal lavoratore, né si può comunque presumere che il contagio si sia verificato in considerazione delle mansioni/lavorazioni e di ogni altro elemento che in tal senso deponga, l'accertamento medico-legale seguirà l'ordinaria procedura privilegiando essenzialmente i seguenti elementi: epidemiologico, clinico, anamnestico e circostanziale.



INAIL E COVID-19

Per maggiore chiarezza sulla questione della responsabilità datoriale in caso di infortunio da COVID-19, in un recente comunicato del 15 maggio 2020 l'INAIL si esprime come segue: «In riferimento al dibattito in corso sui profili di responsabilità civile e penale del datore di lavoro per le infezioni da Covid-19 dei lavoratori per motivi professionali, è utile precisare che dal riconoscimento come infortunio sul lavoro non discende automaticamente l'accertamento della responsabilità civile o penale in capo al datore di lavoro. Il riconoscimento dell'infortunio da parte dell'Istituto non assume alcun rilievo per sostenere l'accusa in sede penale, considerata la vigenza in tale ambito del principio di presunzione di innocenza nonché dell'onere della prova a carico del pubblico ministero.....»

INAIL E COVID-19

.....E neanche in sede civile il riconoscimento della tutela infortunistica rileva ai fini del riconoscimento della responsabilità civile del datore di lavoro, tenuto conto che è sempre necessario l'accertamento della colpa di quest'ultimo per aver causato l'evento dannoso. Al riguardo, si deve ritenere che la molteplicità delle modalità del contagio e la mutevolezza delle prescrizioni da adottare sui luoghi di lavoro, oggetto di continuo aggiornamento da parte delle autorità in relazione all'andamento epidemiologico, rendano peraltro estremamente difficile la configurabilità della responsabilità civile e penale dei datori di lavoro»

CHECK LIST DI CONTROLLO

Segue la check list utilizzata dalla ULSS 3 per la verifica del Protocollo nelle aziende:

PULIZIA	
<input type="checkbox"/>	<u>PRIMA DELLA RIPRESA DELLE ATTIVITÀ</u> è necessario garantire una completa pulizia di ogni ambiente di lavoro e locale accessorio rimasto chiuso nella fase di lockdown e predisporre una adeguata pulizia periodica durante la ripresa dell'attività
<input type="checkbox"/>	negli <u>AMBIENTI NON FREQUENTATI DA CASI DI COVID-19</u> è sufficiente: <ul style="list-style-type: none">- procedere alle pulizie ordinarie degli ambienti con i comuni detergenti e acqua o con soluzioni idroalcoliche avendo cura di pulire con particolare attenzione tutte le superfici toccate di frequente (es. muri, porte, finestre, superfici dei servizi igienici);- garantire la pulizia a inizio e a fine turno soprattutto delle superfici e strumentazioni usate in comune;
<input type="checkbox"/>	nelle stanze, uffici pubblici, mezzi di trasporto e altri ambienti non sanitari dove abbiano <u>SOGGIORNATO CASI CONFERMATI DI INFEZIONE DA SARS-COV-2</u> verranno applicare le seguenti misure di decontaminazione: <ul style="list-style-type: none">- i luoghi, le aree, le superfici toccate di frequente (es. muri, porte, finestre, superfici dei servizi igienici e sanitari) devono essere sottoposti a completa pulizia con acqua e detergenti comuni e decontaminati con ipoclorito di sodio 0.1%; per le superfici che possono essere danneggiate dall'ipoclorito di sodio, utilizzare etanolo al 70% dopo pulizia con un detergente neutro;- gli oggetti e le superfici con cui il caso è venuto in contatto o che sono potenzialmente contaminate da secrezioni devono essere pulite con un detergente neutro e successivamente disinfettate con soluzione di ipoclorito di sodio 0.1% oppure con etanolo al 70%;- per la pulizia dev'essere utilizzato materiale monouso;- assicurare la ventilazione degli ambienti.

CHECK LIST DI CONTROLLO

INDICAZIONI PER LE AZIENDE

- La PROSECUZIONE DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE può avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino ai lavoratori adeguati livelli di protezione e devono essere sospese le attività dei reparti aziendali ritenuti non indispensabili;
- rispettare le disposizioni emesse dalle AUTORITÀ COMPETENTI;
- promuovere la fruizione da parte dei dipendenti dei periodi di CONGEDO ORDINARIO e di FERIE;
- favorire la modalità del LAVORO A DISTANZA (cosiddetto "lavoro agile" o "smart working");
- sospendere e annullare le TRASFERTE O VIAGGI DI LAVORO nazionali ed internazionali anche se già concordati e organizzati;
- eseguire attività di INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE dei lavoratori e utenti con misure di comunicazione efficaci (segnaletica, totem, opuscoli...) sulle misure preventive quali igiene delle mani, igiene respiratoria e distanziamento sociale;
- informare su L'OBBLIGO DI RIMANERE AL PROPRIO DOMICILIO in presenza di febbre (> 37.5°), tosse o difficoltà respiratoria);
- prima dell'accesso al luogo di lavoro il datore di lavoro potrà sottoporre il lavoratore al CONTROLLO DELLA TEMPERATURA CORPOREA, nel rispetto della disciplina della privacy vigente;
se la temperatura supera 37.5° non permetterà l'accesso ai luoghi di lavoro, fornirà la mascherina e indicherà di contattare il medico curante;
la temperatura corporea potrà essere verificata anche attraverso acquisizione di idonea dichiarazione;
- nelle micro - e piccole imprese, ditte individuali e imprese a conduzione familiare la verifica della temperatura corporea in ingresso può essere sostituita da una dichiarazione (anche verbale) relativa allo stato di salute;

- LAVORATORI CON POSITIVITÀ ALL'INFEZIONE DA SARS-COV-2 per rientrare a lavoro devono presentare certificazione medica da cui risulti l'"avvenuta negativizzazione" del tampone rilasciata dal Dipartimento di Prevenzione ed essere sottoposti a visita medica dal medico competente, ove previsto;
- sulla base dei rischi valutati e, a partire dalla MAPPATURA delle diverse attività dell'azienda, verranno adottati i DPI idonei;
- ove possibile distanziare le POSTAZIONE DI LAVORO E LE POSTAZIONI DI FRONT OFFICE con distanze maggiori a 1 metro garantendo comunque, in assenza di separazioni fisiche o con materiali, una superficie di 4 m2/persona;
- tutti i lavoratori dovranno indossare mezzi per la PROTEZIONE DELLE VIE RESPIRATORIE in tutte le condizioni nelle quali tali misure siano efficaci ad evitare il contagio: presenza di pubblico, impossibilità di distanziamento interpersonale superiore a 1 metro o di separazione fisica, condivisione di mezzi di trasporto, condivisione di spazi comuni (mensa, spogliatoi, area fumatori, distributori di bevande o snack...);
- i GUANTI si useranno qualora compatibili con lo svolgimento della mansione lavorativa ma se determinano un rischio aggiuntivo sarà necessario disporre il frequente lavaggio delle mani con soluzioni idroalcoliche;

CHECK LIST DI CONTROLLO

- laddove è presente un SERVIZIO DI TRASPORTO organizzato dall'azienda, dare disposizioni di rispettare il "criterio di distanza droplet" (almeno 1 metro di separazione);
- REGOLAMENTARE L'ACCESSO agli spogliatoi, agli spazi destinati alla ristorazione (es. mense), allo svago o simili (es. aree relax, sala caffè, aree fumatori...) 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;
- non sono consentite le RIUNIONI in presenza; nel caso di riunioni necessarie ed urgenti, nell'impossibilità di collegamento a distanza, dovrà essere ridotta al minimo la partecipazione necessaria e, comunque, dovranno essere garantiti il distanziamento interpersonale (almeno 1 m di separazione tra i presenti) e un'adeguata pulizia/areazione dei locali;
- assicurare adeguata AERAZIONE in tutti gli ambienti nel corso della giornata con ricambio di aria;
- con particolare riferimento a uffici e luoghi pubblici, gli IMPIANTI DI VENTILAZIONE meccanica controllata devono essere tenuti accesi e in buono stato di funzionamento, ma deve essere eliminato totalmente il ricircolo nell'aria;
- mettere a disposizione degli addetti, utenti e visitatori SOLUZIONI DISINFETTANTI - GEL ALCOLICI, con una concentrazione di alcol al 60-85%;
- limitare al massimo gli SPOSTAMENTI ALL'INTERNO DEI SITI PRODUTTIVI;
- evitare situazioni di AFFOLLAMENTO (es entrata controllata);
- adottare misure organizzative per favorire ORARI DI INGRESSO E DI USCITA SCAGLIONATI, al fine di limitare al massimo le occasioni di contatto nelle zone di ingresso e di uscita;

- per gli utenti esterni come FORNITORI, TRASPORTATORI, ALTRO PERSONALE:
 - individuare procedure di ingresso, transito e uscita di fornitori esterni, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, per ridurre le occasioni di contatto con il personale aziendale;
 - individuare servizi igienici dedicati e vietare l'utilizzo di quelli del personale aziendale;
- se possibile, gli AUTISTI DEI MEZZI DI TRASPORTO devono rimanere a bordo dei propri mezzi e non è consentito l'accesso agli uffici; per le attività di approntamento nel carico e scarico dovrà attenersi alla distanza di 1 metro;
- tracciabilità delle misure adottate dal datore di lavoro in specifici DOCUMENTI (es procedure, istruzioni operative, piano di intervento...);
- non si ravvisano motivi per "aggiornare" il DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI inserendo paragrafi relativi alla situazione derivante dalla diffusione di questo nuovo agente virale, se del caso predisporre documenti integrativi allegati;
- alla ripresa delle attività, è opportuno che sia coinvolto il MEDICO COMPETENTE, ove presente, per le identificazioni dei soggetti con particolari situazioni di fragilità e per il reinserimento lavorativo di soggetti con pregressa infezione da SARA-CoV-2.

CHECK LIST DI CONTROLLO

ULTERIORI INDICAZIONI PER LE AZIENDE IN APPALTO (es. ditte che eseguono le pulizie presso strutture ospedaliere o sanificazione di mezzi pubblici)

- Se dalla VALUTAZIONE DEI RISCHI DEL COMMITTENTE ne emerge la necessità, redigere un nuovo DUVRI o altro documento integrativo in cui vengano indicate le misure precauzionali osservate.

RIFIUTI - SMALTIMENTO DPI

- Per una corretta gestione dei rifiuti in relazione alla trasmissione dell'infezione da virus Sars-CoV-2 attenersi alle indicazioni fornite dall'ISS al link: <https://www.epicentro.iss.it/coronavirus/pdf/rapporto-covid-19-3-2020.pdf>

DPI PER LE AZIENDE O LE DITTE TERZE

- DEFINITI sulla base della mappatura delle diverse attività dell'azienda, della valutazione del rischio o del DUVRI;
- qualora non fosse possibile lavorare a distanza interpersonale superiore ad 1 metro o non siano possibili altre soluzioni organizzative, usare MASCHERINE E ALTRI STRUMENTI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE;
- le MASCHERINE CHIRURGICHE reperibili in commercio, il cui uso è disciplinato dall'art. 34 c.3 DL n. 9 del 02.03.2020, sono considerate dispositivi di protezione individuale di cui all'art. 74 c.1 DLgs 81/08 ai sensi dell'art 16 DL n 18 del 17.03.2020;
- I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE forniti dal datore di lavoro devono avere marcatura CE o autorizzazione in deroga per la produzione e commercializzazione rilasciata dall'ISS per le mascherine chirurgiche - verificabile al link <https://www.iss.it/procedure-per-richiesta-produzione-mascherine> nel file denominato "Autorizzazioni rilasciate" - o rilasciata da INAIL per le FFP2 e FFP3 - verificabile al link <https://www.inail.it/cs/internet/attivita/ricerca-e-tecnologia/certificazione-verifica-e-innovazione/validazione-in-deroga-dpi-covid19.html> nel file denominato "Elenco dpi validati";
- in corso di DECONTAMINAZIONE dei locali dove abbia soggiornato caso di infezione da SARS-COV-2: il personale deve essere provvisto di DPI adeguato (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.

CHECK LIST DI CONTROLLO

LAVORATORE IN PROCINTO DI RECARSI ALL'ESTERO PER LAVORO

- il datore di lavoro è tenuto a VALUTARE RISCHI ESOGENI al rapporto di lavoro in caso di trasferta, adottando misure idonee a preservare la salute del lavoratore e di valutare i potenziali e peculiari rischi ambientali legati alle caratteristiche del Paese in cui la prestazione lavorativa dovrà essere svolta;
- il datore di lavoro dispone che il SPP acquisisca le informazioni più aggiornate sulle AREE DI DIFFUSIONE del SARS-CoV-2 per valutare, in collaborazione con il medico competente, il rischio associato alla trasferta prevista (es. siti web in cui si riporta la situazione epidemiologica <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/situation-reports/> oppure <http://www.salute.gov.it/portale/home.html>);
- informare prima della partenza il lavoratore sulle DISPOSIZIONI DELLE AUTORITÀ SANITARIE del paese di destinazione.

COVID MANAGER - REFERENTE UNICO

- Per ogni azienda potrà essere individuato, tra i soggetti componenti la rete aziendale della prevenzione (es. datore di lavoro, RSPP o comunque tra i soggetti aventi poteri organizzativi e direzionali) un referente unico - "COVID MANAGER" - con funzioni di coordinatore per l'attuazione delle misure di prevenzione e controllo e con funzioni di punto di contatto per le strutture del Sistema Sanitario Regionale;
- non si ritiene obbligatoria l'individuazione del "COVID Manager".

FORMAZIONE PER LE AZIENDE O LE DITTE TERZE

- Sono sospesi e annullati tutti gli EVENTI INTERNI e ogni attività di FORMAZIONE in modalità in aula; è possibile effettuare la formazione a distanza;
- si può svolgere attività FORMATIVE A DISTANZA anche per la formazione obbligatoria prevista dal DLgs 81/08 e disciplinata dagli Accordi Stato-Regioni, in videoconferenza tale da assicurare l'interazione tra docente e discenti (ciascuno in solitaria e fermo restando il limite massimo di soggetti partecipanti); la modalità di collegamento a distanza in videoconferenza non si applica ai moduli formativi che prevedono addestramento pratico;
- in assenza o mancato completamento della FORMAZIONE INIZIALE O DI BASE in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro il lavoratore non può essere adibito al ruolo o mansione per il quale è obbligatoria la formazione (es. carrellista senza formazione specifica);
- in caso di mancato AGGIORNAMENTO della formazione professionale o abilitante in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro entro i termini previsti a causa dell'emergenza epidemiologica da SARS-CoV-2 il lavoratore potrà continuare a svolgere lo specifico ruolo o

AGGIORNAMENTO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Un ultimo aspetto merita un approfondimento: precisato che non è necessario aggiornare il DVR biologico per le strutture non sanitarie, ci dobbiamo porre la domanda se invece dobbiamo o meno aggiornare comunque la valutazione dei rischi dell'azienda....

Il protocollo condiviso richiede una riorganizzazione delle aree di lavoro e delle attività lavorative e il D.Lgs. 81/08 prescrive, all'art. 29 che «la valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata [...], in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori». Quindi non si può escludere la necessità di aggiornare il DVR a causa della riorganizzazione del lavoro.

AGGIORNAMENTO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Esercitazione

Indicate quali sono i rischi che possono essere modificati a causa dell'applicazione delle misure previste dal protocollo aziendale e che quindi comportano la necessità di aggiornare la relativa valutazione

Seconda parte

La Formazione nelle Scuole

**Corso di formazione per
contrasto e contenimento del
Covid-19 nei luoghi di lavoro**

Docente: Ing. Laus Salvatore



***COVID-19:
RESPONSABILITÀ DELLE
FIGURE COINVOLTE NELLA
GESTIONE DEL RISCHIO DA
CONTAGIO***



PROGRAMMA

Gerarchia delle fonti normative, competenze e rapporti tra Stato e Regioni. Deroghe ed eccezioni ammesse e previste in situazioni emergenziali.

Rapporti tra la legislazione per il contenimento del contagio da COVID-19 e la legislazione in materia di salute e sicurezza del lavoro.

La figura del COVID-MANAGER: come viene inserito nel quadro delle attuali responsabilità in materia di salute e sicurezza del lavoro e quali requisiti deve possedere.

Datore di lavoro, Dirigenti, Preposti, RSPP, Consulenti e Covid Manager: responsabilità penali e civili in caso di morte, lesioni o inabilità subite da uno o più lavoratori per causa del “Coronavirus” SARS-CoV-2.

Il riconoscimento da parte INAIL del contagio da COVID-19 come infortunio sul lavoro.

I requisiti previsti dall'art. 30 del D. Lgs. 81/08 per l'adozione di un Modello di Organizzazione e Gestione di cui al D. Lgs. 231/01 idoneo a prevenire i reati in materia di sicurezza del lavoro in rapporto alle nuove disposizioni statali e regionali per la prevenzione del contagio da COVID-19: sovrapposizioni e novità. Obblighi od opportunità di aggiornamento del Modello organizzativo previsto dal D. Lgs. 231/01 aziendale.

LE FIGURE COINVOLTE NELLA GESTIONE DEL RISCHIO COVID-19 IN AZIENDA: PROFILI DI RESPONSABILITÀ



GERARCHIA DELLE FONTI
NORMATIVE
COMPETENZE E RAPPORTI
TRA STATO E REGIONI

GERARCHIA DELLE FONTI NORMATIVE

Nell'ordinamento italiano le fonti normative sono:

- 1. Fonti costituzionali: la Costituzione e le leggi costituzionali e di revisione costituzionale, che si pongono al vertice della piramide delle fonti del diritto riconosciute dal nostro ordinamento;*
- 2. Fonti comunitarie (cioè dell'Unione Europea): i trattati istitutivi, i regolamenti, le direttive e le decisioni. Si tratta di atti preminenti rispetto alla legislazione ordinaria statale;*
- 3. Fonti statali primarie: le leggi ordinarie, i decreti legge, i decreti legislativi, il referendum abrogativo e i regolamenti interni degli organi costituzionali;*
- 4. Fonti statali secondarie: i regolamenti dell'esecutivo (DPR); i DPCM, i DM, le DCI;*
- 5. Ordinanze e circolari;*
- 6. Usi civici e consuetudini.*

GERARCHIA DELLE FONTI NORMATIVE REGIONALI

1. gli Statuti regionali;
2. le leggi regionali;
3. i regolamenti regionali;
4. le ordinanze del Presidente
della Giunta Regionale.

DECRETO PRESIDENTE CONSIGLIO MINISTRI

Il DPCM appartiene al genus dei DECRETI MINISTERIALI. Ciascun DPCM o DM è:

- un atto formalmente amministrativo;
- emanato da un Ministro della Repubblica (membro del Governo);
- entro il perimetro delle materie di competenza del suo Ministero.

Nel caso la competenza su una determinata materia appartenga a più dicasteri, l'adozione del decreto deve essere fatta "di concerto», il che fa sì che il provvedimento si chiami «decreto interministeriale».
La potestà regolamentare dei Ministri può legittimamente essere esercitata soltanto quando la legge espressamente conferisca tale potere.

I decreti ministeriali ed interministeriali non possono dettare norme contrarie alla costituzione e alle leggi vigenti

ORDINANZA CONTINGIBILE E URGENTE

L'ordinanza contingibile e urgente (o di necessità e urgenza) è un provvedimento amministrativo con il quale sono imposti doveri positivi (di fare o dare) o negativi (di non fare), che può essere emanata da taluni organi della pubblica amministrazione in casi eccezionali di particolare gravità e può comportare anche temporanee deroghe all'ordinamento giuridico vigente.

Secondo la giurisprudenza i presupposti per l'emanazione delle ordinanze contingibili e urgenti sono, da un lato, l'impossibilità di differire l'intervento ad altra data, in relazione alla ragionevole previsione di danno incombente (*urgenza*) e, dall'altro, l'impossibilità di provvedere con gli ordinari mezzi offerti dalla legislazione (*contingibilità*). Richiede, inoltre, che tali presupposti siano adeguatamente motivati, che la misura adottata sia proporzionata alla situazione che s'intende fronteggiare (*principio di proporzionalità*) e che, quando è rivolta a una generalità di soggetti, l'ordinanza sia oggetto di adeguata pubblicità (*principio di conoscibilità*).

ART. 32 COSTITUZIONE

Art. 32.

La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.

Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana.

COMPETENZE E RAPPORTI TRA STATO E REGIONI

Art. 117 Cost.

Materie di competenza esclusiva statale:

- determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale.

Materie di legislazione concorrente tra stato e regioni:

- tutela e sicurezza del lavoro;
 - tutela della salute.

COMPETENZE E RAPPORTI TRA STATO E REGIONI

Art. 3 Decreto Legge n. 19 del 25 marzo 2020

Nelle more dell'adozione dei decreti del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'articolo 2, comma 1, e con efficacia limitata fino a tale momento, **le regioni**, in relazione a specifiche situazioni sopravvenute di aggravamento del rischio sanitario verificatesi nel loro territorio o in una parte di esso, **possono introdurre misure ulteriormente restrittive**, tra quelle di cui all'articolo 1, comma 2, esclusivamente nell'ambito delle attività di loro competenza e **senza incisione delle attività produttive e di quelle di rilevanza strategica per l'economia nazionale.**

COMPETENZE E RAPPORTI TRA STATO E REGIONI

Art. 3 Decreto Legge n. 19 del 25 marzo 2020

Nelle more dell'adozione dei decreti del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'articolo 2, comma 1, e con efficacia limitata fino a tale momento, **le regioni**, in relazione a specifiche situazioni sopravvenute di aggravamento del rischio sanitario verificatesi nel loro territorio o in una parte di esso, **possono introdurre misure ulteriormente restrittive**, tra quelle di cui all'articolo 1, comma 2, esclusivamente nell'ambito delle attività di loro competenza e **senza incisione delle attività produttive e di quelle di rilevanza strategica per l'economia nazionale.**

CODICE DELLA PROTEZIONE CIVILE (D.LGS. N. 1/2018)

Art. 7 - Tipologia degli eventi emergenziali di protezione civile

- a) emergenze connesse con eventi calamitosi di origine naturale o derivanti dall'attività dell'uomo che possono essere fronteggiati mediante **interventi attuabili, dai singoli enti e amministrazioni competenti in via ordinaria;**

- a) emergenze connesse con eventi calamitosi di origine naturale o derivanti dall'attività dell'uomo che per loro natura o estensione comportano **l'intervento coordinato di più enti o amministrazioni** e debbono essere fronteggiati con **mezzi e poteri straordinari da impiegare durante limitati e predefiniti periodi di tempo**, disciplinati dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e di Bolzano nell'esercizio della rispettiva potestà legislativa;

- a) **emergenze di rilievo nazionale** connesse con eventi calamitosi di origine naturale o derivanti dall'attività dell'uomo che in ragione della loro intensità o estensione debbono, con immediatezza d'intervento, essere fronteggiate con mezzi e poteri straordinari da impiegare durante limitati e predefiniti periodi di tempo ai sensi dell'articolo 24.

FONTI NORMATIVE EMERGENZA CORONA VIRUS

Il 31 gennaio 2020

Il Consiglio dei Ministri ha deliberato lo
stato di emergenza fino al 31 luglio
2020, ai sensi del Codice della
Protezione Civile
(ex art. 24 del D.Lgs. n. 1/2018)

FONTI NORMATIVE EMERGENZA CORONA VIRUS

Art. 3, co. 1, Decreto legge n. 6 del 23 febbraio 2020

Le misure di contenimento e di gestione dell'emergenza sono adottate, ..., con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro della salute, sentiti il Ministro dell'interno, il Ministro della difesa, il Ministro dell'economia e delle finanze e gli altri Ministri competenti per materia, nonché' i Presidenti delle regioni competenti...

...il mancato rispetto delle misure di contenimento di cui al presente decreto è punito ai sensi dell'art. 650 C.P. (con l'arresto fino a tre mesi o l'ammenda fino a euro 206)

Convertito in Legge n. 13 del 5 marzo 2020

FONTI NORMATIVE EMERGENZA CORONA VIRUS

D.P.C.M. del 11 marzo 2020

Raccomandazioni in ordine alle attività produttive e alle attività professionali
d) assumano protocolli di sicurezza anti-contagio e, laddove non fosse
possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale
misura di contenimento, con adozione di strumenti di protezione individuale;
9) si favoriscono, limitatamente alle attività produttive, intese tra
organizzazioni datoriali e sindacali.

Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus Covid-19 del 14 marzo 2020

D.P.C.M. 22 marzo 2020

Le imprese le cui attività non sono sospese rispettano i contenuti del
protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il
contenimento della diffusione del virus covid-19 negli ambienti di lavoro
sottoscritto il 14 marzo 2020 fra il Governo e le parti sociali.

FONTI NORMATIVE EMERGENZA CORONA VIRUS

Decreto Legge n. 19 del 25 marzo 2020

Conferma che le misure di contenimento dell'emergenza sanitaria saranno adottate con uno o più DPCM.

Fa salvi gli effetti prodotti e gli atti adottati sulla base dei decreti e delle ordinanze emanati ai sensi del D.L. n. 6 del 23 febbraio 2020.

Prevede per la violazione delle misure di contenimento la sanzione amministrativa da Euro 400 a Euro 3.000 (e non più il reato di cui all'art. 650 C.P.) e la sanzione amministrativa accessoria della chiusura dell'esercizio o dell'attività da 5 a 30 giorni.

FONTI NORMATIVE EMERGENZA CORONA VIRUS

Art. 2 D.P.C.M. 26 aprile 2020

Le imprese le cui attività non sono sospese rispettano i contenuti del protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 24 aprile 2020 fra il Governo e le parti sociali di cui all'allegato 6 ,...

Allegato 6

Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro fra il Governo e le parti sociali 24 aprile 2020.

**Rapporti tra la legislazione per
il contenimento del contagio
da COVID-19
e la legislazione in materia di
salute e sicurezza del lavoro**

EMERGENZA COVID E NORMATIVA SICUREZZA

Sistema di gestione dell'emergenza Covid - 19

- Rischio generico e ubiquitario
- Tutela della salute pubblica
- Misure di contenimento definite dalle pubbliche autorità
- Salute e sicurezza sul lavoro?

EMERGENZA COVID E NORMATIVA SICUREZZA

Obbligo di aggiornamento DVR?

Regione Veneto - Indicazioni operative per la tutela della salute
negli ambienti di lavoro non sanitari (versione 02 del
03.03.2020)

*In tale scenario, infine, 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)*

Ispettorato Nazionale del Lavoro –
nota n. 89 del 13 marzo 2020

EMERGENZA COVID E NORMATIVA SICUREZZA

Sanzioni per violazione misure di contenimento (art. 4, comma 1, D.L. n. 25/2020)

Salvo che il fatto costituisca reato, il mancato rispetto delle misure di contenimento... è punito con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 400 a euro 3.000... e la sanzione amministrativa accessoria della chiusura dell'esercizio o dell'attività da 5 a 30 giorni

E le contravvenzioni previste dal D.Lgs. n. 81/2008?

Soggetti deputati ai controlli (art. 4, comma 9, D.L. n. 25/2020)

Il Prefetto... assicura l'esecuzione delle misure avvalendosi delle Forze di polizia e, ove occorra, delle Forze armate, sentiti i competenti comandi territoriali.

E lo SPISAL?

EMERGENZA COVID E NORMATIVA SICUREZZA

INDICAZIONI OPERATIVE DELLA PROCURA DELLA REPUBBLICA DI BERGAMO – prot. n. 1104/20 del 12 maggio 2020

<<I sottoscrittori del Protocollo del 24 aprile 2020 hanno precisato espressamente che esso "contiene linee guida condivise tra le Parti sociali", cosa diversa dalle "norme tecniche" o "buone prassi" di cui all'art. 2 lett. u), v) del D.Lgs. 81/2008>>.

- u) «norma tecnica»: specifica tecnica, approvata e pubblicata da un'organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione, la cui osservanza non sia obbligatoria;
- v) «buone prassi»: soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle regioni, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), dall'INAIL e dagli organismi paritetici, validate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, previa istruttoria tecnica dell'ISPESL, che provvede a assicurarne la più ampia diffusione.

EMERGENZA COVID E NORMATIVA SICUREZZA

INDICAZIONI OPERATIVE DELLA PROCURA DELLA REPUBBLICA DI BERGAMO – prot. n. 1104/20 del 12 maggio 2020

<<Visto l'incipit dell'art. 4 del D.L. 19/2020 che enuncia "salvo che il fatto non costituisca reato", il Governo ha previsto la possibilità che un datore di lavoro (o altro soggetto aziendale con posizione di garanzia) commetta un fatto che viola una misura contenuta in uno dei protocolli e che, al contempo, consista in un illecito di natura penale, ossia in un reato. Nel qual caso, egli sarà denunciato alla Procura della Repubblica e si aprirà un procedimento penale nei suoi confronti, mentre non sarà applicata la sanzione amministrativa, né quella principale pecuniaria né quella accessoria>>.

EMERGENZA COVID E NORMATIVA SICUREZZA

INDICAZIONI OPERATIVE DELLA PROCURA DELLA REPUBBLICA DI BERGAMO – prot. n. 1104/20 del 12 maggio 2020

<<In caso di inadempimento alle misure contenute in uno dei protocolli e, contemporaneamente, di violazione ad una delle norme del D.Lgs. 81/2008, andrà applicata la procedura di cui all'art. 301 del D.Lgs. 81/2008 e conseguentemente le disposizioni di cui agli artt. 20 e seguenti del D. Lgs. 758/1994, impartendo al trasgressore la prescrizione volta alla regolarizzazione della situazione antigiuridica>>.

EMERGENZA COVID E NORMATIVA SICUREZZA

INDICAZIONI OPERATIVE DELLA PROCURA DELLA REPUBBLICA DI BERGAMO – prot. n. 1104/20 del 12 maggio 2020

<<Prendendo perciò in analisi le misure previste dal Protocollo
condiviso, a solo scopo esemplificativo al:
punto 1 "INFORMAZIONE" si propone di contestare al datore di
lavoro/dirigente la violazione
dell'art. 36 c. 2 lett. a): per non aver provveduto affinché ciascun
lavoratore ricevesse una adeguata informazione sui rischi specifici cui è
esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le
disposizioni aziendali in materia;
punto 4-"PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA" si propone di
contestare al datore di lavoro/dirigente la violazione dell'art. 63 c. 1, in
combinato disposto con l'art. 64, c. 1, lett. d) e l'All. IV, punto 1.1.6.: per
non aver mantenuto puliti i locali di lavoro, facendo eseguire la pulizia>>.

EMERGENZA COVID E NORMATIVA SICUREZZA

INDICAZIONI OPERATIVE DELLA PROCURA DELLA REPUBBLICA DI BERGAMO – prot. n. 1104/20 del 12 maggio 2020

<<Punto 5 "PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI" si propone di contestare al datore di lavoro/dirigente la violazione dell'art. 18 c. 1 lett. f): per non aver richiesto l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro;

punto 6 "DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE" si propone di contestare al datore di lavoro/dirigente, in caso di mancata fornitura dei DPI previsti dal Protocollo condiviso, la violazione dell'art. 18 c. 1 lett. d): per non aver fornito ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente>>.

EMERGENZA COVID E NORMATIVA SICUREZZA

Art. 16 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020

(Cura Italia)

Per contenere il diffondersi del virus COVID-19, fino al termine dello stato di emergenza di cui alla delibera del Consiglio dei ministri in data 31 gennaio 2020, sull'intero territorio nazionale, per i lavoratori che nello svolgimento della loro attività sono oggettivamente impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di un metro, sono considerati dispositivi di protezione individuale (DPI), di cui all'art. 74, comma 1, del D.lgs. n. 81/2008, le mascherine chirurgiche reperibili in commercio, il cui uso è disciplinato dall'art. 5-bis, comma 3, del presente decreto.

EMERGENZA COVID E NORMATIVA SICUREZZA

Art. 42 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020

(Cura Italia)

Nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS- CoV-2) in occasione di lavoro, il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'INAIL che assicura, ai sensi delle vigenti disposizioni, la relativa tutela dell'infortunato.

EMERGENZA COVID E NORMATIVA SICUREZZA

Art. 2087 C.C.

L'imprenditore è tenuto ad adottare
nell'esercizio dell'impresa le misure che,
secondo la particolarità del lavoro,
l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a
tutelare l'integrità fisica e la personalità morale
dei prestatori di lavoro.

EMERGENZA COVID E NORMATIVA SICUREZZA

Corte di Cassazione, Sez. IV penale, 30 novembre 2007, n. 44791 (su art. 2087 C.C.)

«... l'art. 2087 cod. civ. ha una funzione integratrice della normativa che prevede le singole misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro con la conseguenza che la **responsabilità del datore di lavoro**, o delle altre persone alle quali sono attribuite funzioni di protezione dell'incolumità dei lavoratori, **non è esclusa dall'inesistenza di una norma specifica di cautela** (Cass., sez. 3[^], 26 gennaio 2005 n. 6360, Lo Grasso, rv. 230855; sez. 4[^], 28 settembre 1999 n. 13377, Bassi, rv. 215537)».

«L'art. 2087 c.c. si configura quindi come una **norma integratrice e di chiusura della specifica normativa antinfortunistica** (Cass., sez. 4[^], 12 febbraio 1997 n. 3439, Canzian, rv. 208524) con la conseguenza che la **sua contestazione rende perseguibile d'ufficio la violazione commessa** (cfr. Cass., sez. 4[^], 17 aprile 1996 n. 5114, Amenduni, rv. 205196; 4 marzo 1994 n. 3495, Stellan, rv. 197947; 2 febbraio 1990 n. 3226, Cavilli)».

«E' l'art. 2087 cod. civ. che consente di prevedere un'efficace tutela contro gli infortuni derivanti da lavorazioni che l'innovazione tecnologica non consente di ritenere disciplinate da norme di prevenzione specifica».

EMERGENZA COVID E NORMATIVA SICUREZZA

Corte di Cassazione, Sez. III penale, 25 maggio 2018, n. 50000
(su art. 2087 C.C.)

«la disposizione di cui **all'art. 2087 c.c.**, rappresenta una norma di chiusura che pone in capo al datore di lavoro un **obbligo generico di disposizione di tutte le misure necessarie per prevenire eventuali rischi**, anche se non esplicitamente richiamate da norme particolari che prevedano reati autonomi (ex plurimis: Sez. 4, n. 46979 del 10/11/2015; Sez. 3, n. 6360 del 26/01/2005); ciò non significa che **il datore di lavoro debba creare un ambiente lavorativo a "rischio zero"**, disponendo misure atte a prevenire anche gli eventi rischiosi impensabili (circostanza che implicherebbe, incostituzionalmente, la condanna a titolo di responsabilità oggettiva), ma che **debba predisporre tutte quelle misure che nel caso concreto e rispetto a quella specifica lavorazione risultino idonee a prevenire i rischi tecnici dell'attività posta in essere».**

I CONTROLLI DA PARTE DELLO SPISAL

Lo SPISAL accede presso le aziende su ordine del P.M. o d'ufficio, sulla scorta di una programmazione decisa in via autonoma.

Gli accessi in azienda di solito vengono eseguiti **senza preavviso** per garantire l'effetto sorpresa.

I CONTROLLI DA PARTE DELLO SPISAL

... continua

Il datore di lavoro, o chi ne fa le veci, non può impedire l'accesso o procrastinarlo, pena la commissione del reato di interruzione di pubblico servizio (art. 340 cod. pen.) e, a seconda dei casi, anche del reato di resistenza a pubblico ufficiale (art. 337 cod. pen.) o di violenza o minaccia a pubblico ufficiale (art. 336 cod. pen.).

Il personale ispettivo può esaminare la documentazione relativa alla sicurezza sul lavoro presso la sede dell'azienda ispezionata oppure può estrarre copia dei documenti che esaminerà in un secondo momento.

I CONTROLLI DA PARTE DELLO SPISAL

Gli accertamenti dello SPISAL in veste di polizia giudiziaria possono essere suddivisi in quattro tipi:

1) ispezione dei luoghi, degli impianti, dei macchinari, di tutti i mezzi di protezione collettiva e individuale, ecc.

2) potere d'intervista ("interrogatorio") che si esplica mediante la richiesta verbale di informazioni al datore di lavoro, al dirigente, al preposto, al responsabile del servizio di prevenzione e protezione, ai lavoratori e al medico competente e, più in generale, a chi sia informato sui fatti.

I CONTROLLI DA PARTE DELLO SPISAL

... continua

3) acquisizione di tutti i documenti che attengono alla tutela della salute e sicurezza del lavoro (con facoltà di effettuare rilievi e fotografie dei luoghi di lavoro, dei macchinari, ecc.).

L'Organo di controllo non è abilitato a richiedere né l'esibizione né la copia della documentazione che non attiene all'ambito delle sue specifiche competenze

4) attività di carattere tecnico-scientifico, quali campionamenti e analisi.

La figura del Comitato di
verifica e del COVID-
MANAGER: come vengono
inserite nel quadro delle attuali
responsabilità in materia di
salute e sicurezza del lavoro e
quali requisiti devono
possedere.

COMITATO DI VERIFICA E COVID MANAGER

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

Art. 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.

Comitati aziendali o in loro assenza Comitato territoriale composto dagli Organi Paritetici per la salute e la sicurezza, con il coinvolgimento degli RLST e dei rappresentanti delle parti sociali.

COMITATO DI VERIFICA E COVID MANAGER

Covid Manager

Regione Veneto – Indicazioni operative per la riapertura

Premesso che anche per l'attuazione delle misure di prevenzione dal contagio da SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro rimangono confermati ruoli e responsabilità previsti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, per ogni azienda potrà essere individuato dal datore di lavoro un **referente unico ("COVID Manager")**, con funzioni di coordinatore per l'attuazione delle misure di prevenzione e controllo e con funzioni di punto di contatto per le strutture del Sistema Sanitario Regionale.

COMITATO DI VERIFICA E COVID MANAGER

Covid Manager

Regione Veneto – Indicazioni operative per la riapertura

Tale referente deve essere individuato tra i soggetti componenti la rete aziendale della prevenzione ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, verosimilmente nella figura del Datore di Lavoro stesso (soprattutto per le micro e piccole aziende) o del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), o comunque tra i soggetti aventi poteri organizzativi e direzionali. Rimane confermata in capo a dirigenti e preposti di ciascuna organizzazione aziendale, in sinergia con il comitato previsto dal protocollo nazionale di regolamentazione, la vigilanza e la sorveglianza dell'attuazione delle misure di prevenzione, sulla base dei compiti e delle attribuzioni di ciascuno come ripartiti dal datore di lavoro.

COVID-19 E RESPONSABILITÀ PENALE

Datore di lavoro, Dirigenti,
Preposti, RSPP, Consulenti e
Covid Manager: responsabilità
penali in caso di morte, lesioni
o inabilità subite da uno o più
lavoratori a causa del
“Coronavirus” SARS-CoV-2

IN CASO DI MORTE O LESIONI CAUSATE DAL CONTAGIO DA CORONA VIRUS POSSONO CONFIGURARSI

- una responsabilità civile
- una responsabilità amministrativa «231»
- una responsabilità penale
- con l'obbligo di risarcimento del danno
- con l'irrogazione di sanzioni pecuniarie e misure interdittive previste dal D.Lgs. n. 231/2001
- con l'irrogazione di sanzioni detentive e pecuniarie previsti dal codice penale e da leggi

ATTI ILLECITI

ILLECITO PENALE

È una violazione
caratterizzata da
Particolare gravità,
perché l'interesse
che l'ordinamento
deve tutelare
è l'interesse
pubblico primario
(autodifesa
sociale)

ILLECITO AMMINISTRATIVO

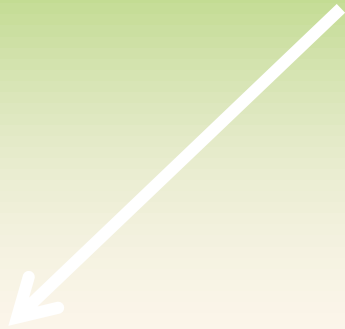
Consiste
anch'esso nella
violazione di un
interesse
pubblico, ma si
concreta in fatti
che la
coscienza sociale
considera
di minore gravità

ILLECITO CIVILE

Qualunque
fatto doloso o
colposo
Che
cagiona ad altri
Un danno ingiusto

È caratterizzato
da sanzioni
poste a tutela
di interessi privati
(risarcimento del
danno)

GLI ILLECITI PENALI (= REATI) SI DISTINGUONO IN



DELITTI



CONTRAVVENZIONI

COVID-19 E RESPONSABILITÀ PENALE

Art. 25 Costituzione

Comma 2: Nessuno può essere punito se non in forza di una legge che sia entrata in vigore prima del fatto commesso.

Art. 27 Costituzione

Comma 1: La responsabilità penale è personale.

COVID-19 E RESPONSABILITÀ PENALE

Art. 40 c.p. Rapporto di causalità

1. Nessuno può essere punito per un fatto preveduto dalla legge come reato, se l'evento dannoso o pericoloso, da cui dipende l'esistenza del reato, non è conseguenza della sua azione od omissione.

2. Non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo.

COVID-19 E RESPONSABILITÀ PENALE

Nesso di causalità

Fermo restando che il nostro ordinamento in materia di nesso casale è ispirato al principio di equivalenza delle cause (art. 41 c.p.), al fine di ricostruire il nesso causale, occorre tener conto di qualsiasi fattore, anche indiretto, remoto o di minore spessore che, sul piano eziologico, abbia concretamente cooperato a creare nel soggetto una situazione tale da favorire comunque l'azione dannosa di altri fattori o ad aggravarne gli effetti.

COVID-19 E RESPONSABILITÀ PENALE

Nesso di causalità

nelle malattie professionali.

Onere della prova

Nelle malattie professionali “non tabellate” è onere del lavoratore provare l’origine professionale della malattia, al contrario, nelle malattie c.d. “tabellate” il lavoratore è esonerato da tale obbligo.

COVID-19 E RESPONSABILITÀ PENALE

Il lavoratore, a tal fine, dovrà produrre idonea certificazione medico – legale, nonché la descrizione delle caratteristiche morbigene della lavorazione da cui deriva l'infermità.

Un aspetto particolarmente peculiare di questa materia riguarda, poi, la dimostrazione del nesso causale emerge nelle malattie professionali multifattoriali, nelle quali la concomitanza di fattori eterogenei ai fini della manifestazione patologia necessita di leggi scientifiche anche di tipo probabilistico

[vedasi sul punto Cass. n. 30328/2002]

COVID-19 E RESPONSABILITÀ PENALE

Art. 437 c.p. Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro

Chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusione da 6 mesi a 5 anni.

Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da 3 a 10 anni.

Art. 451 c.p. Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro

Chiunque, per colpa, omette di collocare, ovvero rimuove o rende inservibili apparecchi o altri mezzi destinati all'estinzione di un incendio, o al salvataggio o al soccorso contro disastri o infortuni sul lavoro, è punito con la reclusione fino a un anno o con la multa da euro 103 a euro 516.

COVID-19 E RESPONSABILITÀ PENALE

Art. 438 c.p. Epidemia

Chiunque cagiona un'epidemia mediante la diffusione di germi patogeni è punito con l'ergastolo.

Se dal fatto deriva la morte di più persone, si applica la pena [di morte] dell'ergastolo.

COVID-19 E RESPONSABILITÀ PENALE

Art. 452 c.p. Delitti colposi contro la salute pubblica

Chiunque commette, per colpa, alcuno dei fatti preveduti dagli articoli 438 (epidemia) e 439 (avvelenamento di acque o alimenti) è punito:

1. con la reclusione da tre a dodici anni, nei casi per i quali le dette disposizioni stabiliscono la pena di morte;

2. con la reclusione da uno a cinque anni, nei casi per i quali esse stabiliscono l'ergastolo.

COVID-19 E RESPONSABILITÀ PENALE

Art. 589 c.p. Omicidio colposo

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.

... Omissis ...

Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici.

COVID-19 E RESPONSABILITÀ PENALE

Art. 590 c.p. Lesioni personali colpose

1. Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309.
2. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239.
3. Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.

COVID-19 E RESPONSABILITÀ PENALE

Art. 590 c.p. Lesioni personali colpose

4. Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.
5. Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.

COVID-19 E RESPONSABILITÀ PENALE

Art. 299 del D.Lgs. n. 81/2008 Esercizio di fatto di poteri direttivi

“le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all’articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e) [datore di lavoro, dirigente e preposto, n.d.r.] gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.”.

COVID-19 E RESPONSABILITÀ PENALE

D.Lgs. N. 81/2008

Obblighi del Datore di Lavoro (e del Delegato alla Sicurezza e dei Dirigenti)

Art. 17 Obblighi del Datore di Lavoro non delegabili

Art. 18 Obblighi del Datore di Lavoro e del Dirigente

Art. 28 Valutazione dei rischi

Art. 36 Informazione dei lavoratori

Art. 37 Formazione dei lavoratori

...

La cui inosservanza è penalmente sanzionata dall'art. 55

Art. 2087 C.C. Tutela delle condizioni di lavoro

COVID-19 E RESPONSABILITÀ PENALE

Art. 33 del D.Lgs. N. 81/2008 Compiti del RSPP

- a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- b) elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'art. 28, comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure;
- c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'art. 35;
- f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 36.

COVID-19 E RESPONSABILITÀ PENALE

Corte di Cassazione, Sez. IV penale, 24 gennaio 2013,
n. 11492

«il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) non è titolare di alcuna posizione di garanzia rispetto all'osservanza della normativa antinfortunistica, lo stesso opera, piuttosto, quale “consulente” in tale materia del datore di lavoro, il quale è e rimane direttamente tenuto ad assumere le necessarie iniziative idonee a neutralizzare le situazioni di rischio. In effetti, la “designazione” del RSPP ...non equivale a “delega di funzioni” utile ai fini dell'esenzione del datore di lavoro da responsabilità per la violazione della normativa antinfortunistica».

COVID-19 E RESPONSABILITÀ PENALE

Corte di Cassazione, Sez. IV penale, 18 marzo 2019, n. 11708

La più avveduta giurisprudenza ritiene ormai pacificamente configurabile la colpa professionale specifica del RSPP - in cooperazione con quella del datore di lavoro - ogni qual volta l'infortunio sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare (Sez. 4, n. 16134 del 18/03/2010, Santoro, Rv. 24709801). Al riguardo è stato più volte ribadito che il RSPP risponde a titolo di colpa professionale, unitamente al datore di lavoro, degli eventi dannosi derivati dai suoi suggerimenti sbagliati o dalla mancata segnalazione di situazioni di rischio, dovuti ad imperizia, negligenza, inosservanza di leggi o discipline, che abbiano indotto il datore di lavoro ad omettere l'adozione di misure prevenzionali doverose. Ciò sul presupposto che il RSPP, pur svolgendo all'interno della struttura aziendale un ruolo non gestionale ma di consulenza, ha l'obbligo giuridico di adempiere diligentemente l'incarico affidatogli e di collaborare con il datore di lavoro, individuando i rischi connessi all'attività lavorativa e fornendo le opportune indicazioni tecniche per risolverli, all'occorrenza disincentivando eventuali soluzioni economicamente più convenienti ma rischiose per la sicurezza dei lavoratori.

COVID-19 E RESPONSABILITÀ PENALE

Art. 25 D.Lgs. N. 81/2008

Obblighi del Medico Competente

- a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro...
- b) programma ed effettua la sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati

La cui inosservanza è sanzionata penalmente dall'art. 58.

Protocollo nazionale Punto 12 «Sorveglianza sanitaria/Medico Competente/RLS»

COVID-19 E RESPONSABILITÀ PENALE

Art. 19 D.Lgs. N. 81/2008 Obblighi del Preposto

- a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei **dispositivi di protezione individuale** messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti

La cui inosservanza è sanzionata penalmente dall'art. 56.

COVID-19 E RESPONSABILITÀ PENALE

Art. 20 D.Lgs. N. 81/2008 Obblighi del Lavoratore

a)...

b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

c)...

d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

e)...

La cui inosservanza è sanzionata penalmente dall'art. 56.

COVID-19: RESPONSABILITÀ CIVILE E INAIL

LA RESPONSABILITÀ CIVILE ED IL RICONOSCIMENTO DA PARTE INAIL DEL CONTAGIO DA COVID- 19 COME INFORTUNIO SUL LAVORO

COVID-19: RESPONSABILITÀ CIVILE E INAIL

Responsabilità civile contrattuale secondo i canoni dell'Art. 1218 C.C.

Il debitore che non esegue esattamente la prestazione dovuta è tenuto al risarcimento del danno, se non prova che l'inadempimento o il ritardo è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile.

Art. 2087 C.C.

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono **necessarie** a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

EMERGENZA COVID E NORMATIVA SICUREZZA

Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, 21 maggio 2019,
n. 13644 (su art. 2087 C.C.)

«... l'articolo 2087 c.c. non configura un'ipotesi di
responsabilità oggettiva, in quanto la responsabilità del datore
di lavoro – di natura contrattuale – va collegata alla violazione
degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge
o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del
momento;

il lavoratore che agisca nei confronti del datore di lavoro per
il risarcimento integrale del danno patito a seguito di infortunio
sul lavoro ha l'onere di provare il fatto costituente
l'inadempimento ed il nesso di causalità materiale tra
l'inadempimento ed il danno».

COVID-19: RESPONSABILITÀ CIVILE E INAIL

Art. 42 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020

(Cura Italia)

Nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS- CoV-2) in occasione di lavoro, il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'INAIL che assicura, ai sensi delle vigenti disposizioni, la relativa tutela dell'infortunato

COVID-19: RESPONSABILITÀ CIVILE E INAIL

Circolare INAIL n. 13 del 3 aprile 2020

Presunzione semplice di origine lavorativa per lavoratori sanitari e lavoratori a contatto con il pubblico.

Negli altri casi, l'accertamento medico-legale guiderà il riconoscimento "attraverso l'ordinaria procedura privilegiando essenzialmente i seguenti elementi epidemiologico clinico-anamnestico e circostanziale".

COVID-19: RESPONSABILITÀ CIVILE E INAIL

Art. 10 D.P.R. n. 1124 del 30 giugno 1965

Azione di rivalsa

L'assicurazione a norma del presente decreto esonera il datore di lavoro dalla responsabilità civile per gli infortuni sul lavoro. Nonostante l'assicurazione predetta permane la responsabilità civile a carico di coloro che abbiano riportato condanna penale per il fatto dal quale l'infortunio è derivato.

Permane, altresì, la responsabilità civile del datore di lavoro quando la sentenza penale stabilisca che l'infortunio sia avvenuto per fatto imputabile a coloro che egli ha incaricato della direzione o sorveglianza del lavoro, se del fatto di essi debba rispondere secondo il Codice civile.

COVID-19: RESPONSABILITÀ CIVILE E INAIL

Art. 11 D.P.R. n. 1124 del 30 giugno 1965

Azione di regresso

L'Istituto assicuratore deve pagare le indennità anche nei casi previsti dal precedente articolo, salvo il diritto di regresso per le somme pagate a titolo d'indennità e per le spese accessorie contro le persone civilmente responsabili.

- Azione di rivalsa/regresso da parte dell'INAIL per indennità versate.
- Azione dell'infortunato o degli eredi per danni non coperti dalla tutela INAIL (c.d. danno differenziale).

COVID – 19: RESPONSABILITÀ EX D.LGS. N. 231/2001

D. Lgs. 231/01 e
disposizioni statali e
regionali per la
prevenzione del contagio
da COVID-19:
sovrapposizioni e novità

COVID – 19: RESPONSABILITÀ EX D.LGS. N. 231/2001

Commissione di un reato contemplato dal
D. Lgs. n. 231/2001 (art. 589 e 590 C.P.)

Commissione del reato da parte di soggetto
“qualificato” in posizione “apicale” o
“subordinato”

Interesse o vantaggio per l’ente dalla
commissione del reato

COVID – 19: RESPONSABILITÀ EX D.LGS. N. 231/2001

Ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008, il modello organizzativo idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

COVID – 19: RESPONSABILITÀ EX D.LGS. N. 231/2001

- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

COVID – 19: RESPONSABILITÀ EX D.LGS. N. 231/2001

Ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008

Il modello organizzativo deve prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

COVID – 19: RESPONSABILITÀ EX D.LGS. N. 231/2001

Ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008

Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

COVID – 19: RESPONSABILITÀ EX D.LGS. N. 231/2001

**Ai sensi dell'art. 30, comma 4, del D.Lgs. n.
81/2008**

**Il riesame e l'eventuale modifica del modello
organizzativo devono essere adottati, quando
siano scoperte violazioni significative delle
norme relative alla prevenzione degli infortuni
e all'igiene sul lavoro ovvero in occasione di
mutamenti nell'organizzazione e
nell'attività in relazione al progresso
scientifico e tecnologico.**

COVID – 19: RESPONSABILITÀ EX D.LGS. N. 231/2001

Ai sensi dell'art. 30, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2008

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001: 2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione Consultiva permanente per la sicurezza del lavoro.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

FLUSSI INFORMATIVI DAGLI ORGANI DI VERTICE E DALLE FUNZIONI AZIENDALI ALL'ODV

L'ODV deve essere informato
costantemente in ordine ai fatti che
hanno comportato – anche solo
potenzialmente – una responsabilità
della Società ex D.Lgs. n. 231/2001.

Tra i poteri attribuiti all'ODV deve
figurare quello di accesso senza limiti a
tali informazioni.

FLUSSI INFORMATIVI DAGLI ORGANI DI VERTICE E DALLE FUNZIONI AZIENDALI ALL'ODV

In capo a tutti i soggetti che operano nell'Ente deve essere posto l'obbligo di fornire le informazioni all'ODV concernenti:

- La modifica degli assetti del C.d.A. o degli organi di controllo (Sindaci e Revisori)
- l'assunzione o la risoluzione dei rapporti di lavoro/incarichi con soggetti in posizione apicale;
 - l'attribuzione o la revoca di procure generali o speciali;
- l'attribuzione o la modifica di mansioni a soggetti in posizione apicale;
 - l'apertura o la ristrutturazione di sedi/unità produttive;
- l'adozione (o la dismissione) di sistemi gestionali certificati.
...e per l'emergenza corona virus?

COVID – 19: RESPONSABILITÀ EX D.LGS. N. 231/2001

SANZIONI PREVISTE DALL'ART. 25 SEPTIES DEL D.LGS. N. 231/2001

- 1.omicidio colposo (art. 589 CP) commesso con violazione dell'art. 55, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008 (mancata valutazione dei rischi) (si applica la sanzione pecuniaria pari a 1.000 quote, oltre alle misure interdittive, ovvero da 258.000 a 1.549.000 euro);
- 2.omicidio colposo (art. 589 CP) commesso con violazione di altre norme antinfortunistiche (si applica la sanzione pecuniaria da 250 a 500 quote, oltre alle misure interdittive, ovvero da 64.500 a 774.500 euro);
- 3.lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3, CP) commesse con violazione di norme antinfortunistiche (si applica la sanzione pecuniaria da 100 a 250 quote, oltre alle misure interdittive, ovvero da 25.800 a 387.250 euro).

COVID – 19: RESPONSABILITÀ

EX D.LGS. N. 231/2001

ALTRI REATI PRESUPPOSTO EX D.LGS.

N. 231/2001

- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o della Comunità Europea;
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- Corruzione per l'esercizio di una funzione;
 - Frode nell'esercizio del commercio;
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci;
 - Autoriciclaggio;

TERZA PARTE

La Formazione nelle Scuole

**Corso di formazione per
contrasto e contenimento del
Covid-19 nei luoghi di lavoro**

Docente: Ing. Laus Salvatore

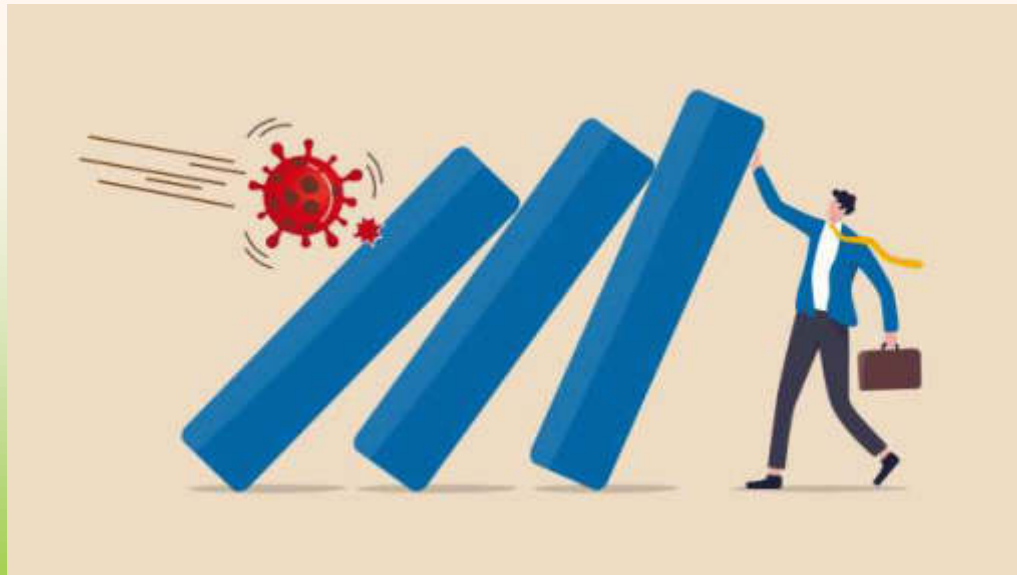


COVID-19: RESPONSABILITÀ DELLE FIGURE COINVOLTE NELLA GESTIONE DEL RISCHIO DA CONTAGIO



COVID MANAGER

Aspetti psicologici e leadership





OBIETTIVI

- Comprendere il ruolo, i compiti e le competenze trasversali del COVID MANAGER.
- Comprendere il contesto e le relative reazioni legate all'emergenza sanitaria da Coronavirus SARS-CoV-2.
- Riconoscere le possibili manifestazioni di stress e gli aspetti bio-psico-sociali e organizzativi collegati all'emergenza.
- Comprendere gli stili di leadership e la funzione del leader in situazione di emergenza.
- Conoscere possibili criticità nella relazione con gli interlocutori e modalità di gestione.
- Individuare possibili interventi preventivi individuali e organizzativi.



CONTENUTI

- Consapevolezza del ruolo.
- Il contesto in situazione di emergenza sanitaria da Coronavirus SARS- CoV-2.
- Percezione del rischio COVID-19.
- Stress in emergenza: aspetti bio-psico-sociali e organizzativi.
- La leadership richiesta al COVID MANAGER.
- Possibili interventi preventivi individuali e organizzativi.



SOCIALIZZAZIONE

- Presentazione personale.
- Raccolta necessità/bisogni.
- Raccolta aspettative dal corso.





QUALITÀ RICHIESTE AL COVID MANAGER

Quali sono le qualità richieste ad un COVID
MANAGER? Individuiamole utilizzando come
iniziali le seguenti lettere

C =

M =

O =

A =

V =

N =

I =

A =

D =

G =

E =

R =



IL RUOLO DEL COVID MANAGER

È una figura nata a seguito della pandemia, per esigenza da parte di Imprese ed Enti Pubblici.

Nelle aziende deve essere individuato tra i seguenti soggetti che si occupano del sistema di prevenzione e protezione per la Sicurezza:

- DL (soprattutto per le micro e piccole aziende).
- RSPP (interno o esterno).
- Soggetti aventi poteri organizzativi e direzionali (top manager, manager) con adeguata competenza in merito ai requisiti Sicurezza cogenti applicabili.



IL RUOLO DEL COVID MANAGER

- Referente unico per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione della Sicurezza in Azienda.
- Punto di riferimento e di contatto per le strutture del Sistema Sanitario Regionale.

In pratica coordina il Protocollo Sicurezza (per la riapertura), sia per chi si trova nel luogo di lavoro, sia per chi vi accede (clienti, fornitori, trasportatori, appaltatori, manutentori, ecc..), facendo applicare e coordinando le indicazioni operative.



3P: LA SFIDA PER IL COVID MANAGER

La sfida per il Covid Manager è integrare:

PROTOCOLLO

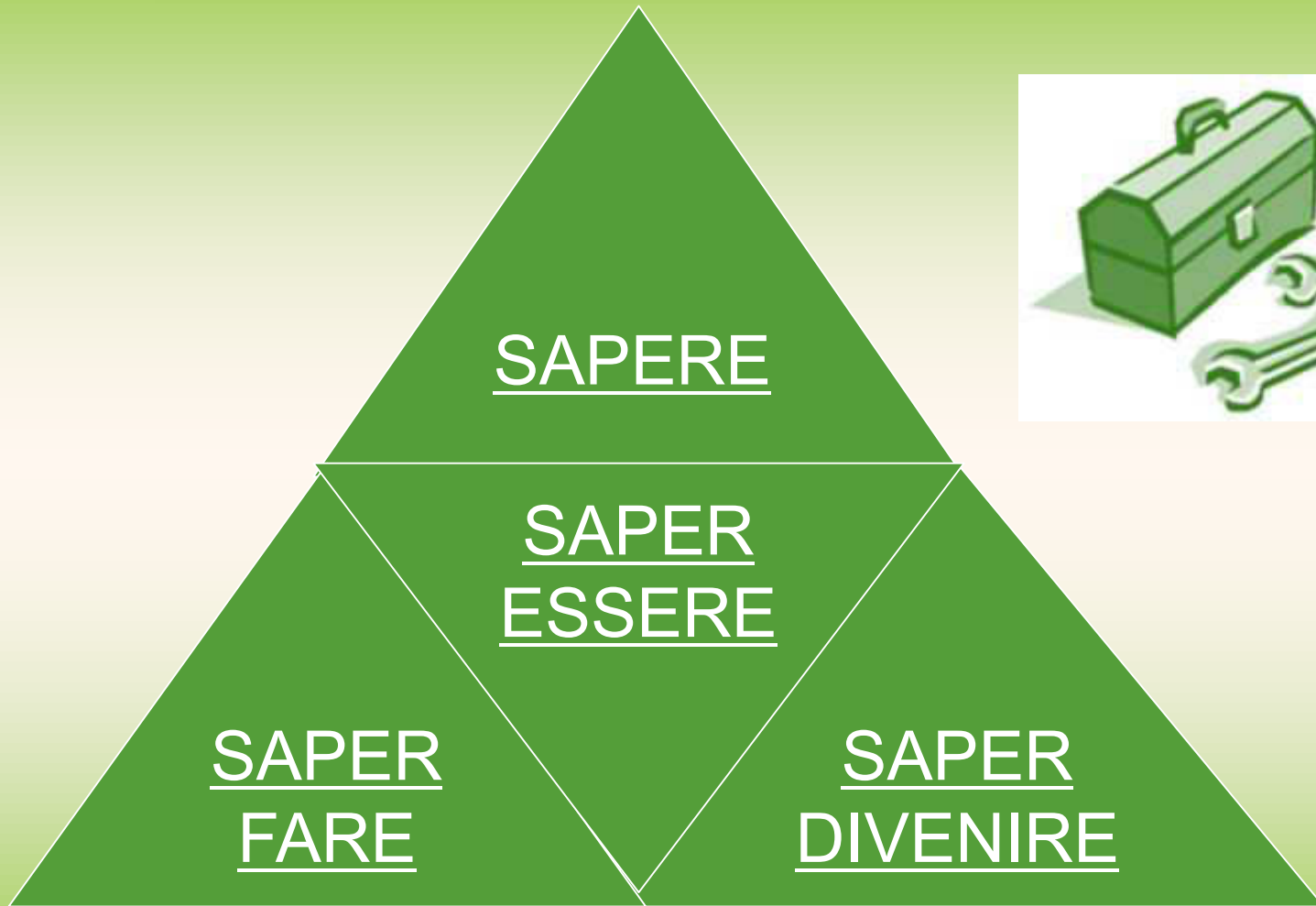
PRODUTTIVITÀ

PERSONE

- I vincoli del Protocollo (per salvaguardare la salute e il benessere e garantire il rispetto della norma).
- I bisogni delle Persone.
- Le esigenze della Produzione



LE COMPETENZE DEL RUOLO





I COMPITI DEL COVID MANAGER

- Coordinare la pianificazione, l'attuazione e la verifica periodica delle azioni necessarie per la riapertura delle attività produttive.
- Collabora alla stesura di un Piano di intervento che individui le attività e i lavoratori che riprenderanno primariamente, in un'ottica di riapertura graduale, e tenendo in considerazione le priorità aziendali e il rispetto della sicurezza dei lavoratori.
- Costituire il punto di contatto per le strutture del Sistema Sanitario Regionale.

- Manuale della Regione Veneto -



I COMPITI DEL COVID MANAGER

- Garantire misure per la tutela della salute dei lavoratori.
- Supportare tutte le attività produttive.
- Incentivare la partecipazione consapevole e attiva di ogni singolo lavoratore, con pieno senso di responsabilità.



- Manuale della Regione Veneto -



L'EMERGENZA COVID-19





CONTESTO

La diffusione del **Coronavirus SARS-CoV-2** sta inevitabilmente cambiando le nostre abitudini, spingendo il nostro Paese ad adottare misure che si riflettono sia sulla vita quotidiana sia sui processi lavorativi e sugli ambienti di lavoro.

→ È una CONDIZIONE INNATURALE che mette a dura prova anche la capacità di cooperazione propria degli esseri umani: non stiamo cercando di proteggere solo noi stessi, ma anche le persone che non conosciamo e quelle di cui, forse, neanche ci importa.



PSICOLOGIA DELL'EMERGENZA

- Settore della **psicologia** che si occupa degli **interventi clinici e sociali** in situazioni di **calamità, disastri ed emergenza/urgenza.**
- Disciplina che studia il **comportamento individuale, di gruppo e comunitario** prima, durante e dopo situazioni di crisi (eventi critici).





EVENTO CRITICO



Situazione inaspettata e improvvisa, in cui si sperimenta un senso di impotenza e vulnerabilità a fronte di una minaccia, soggettiva o oggettiva, che può riguardare:

- integrità e condizione fisica della persona;
- il contatto con la morte;
- elementi della realtà da cui dipende il senso di sicurezza psicologica.

Si crea un clima di attivazione, allerta e di urgente bisogno. La prima reazione che si ha in ambito emergenziale è quella di Stress.



PERCEZIONE DELL'EVENTO

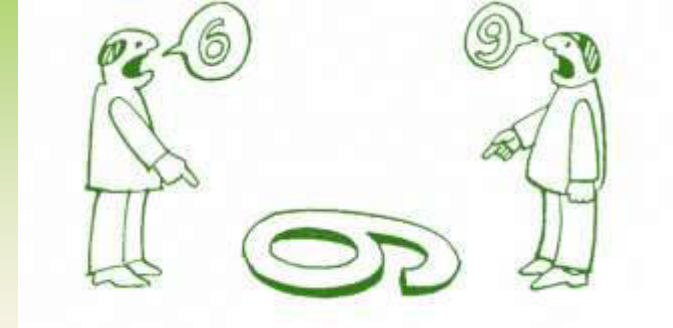
EVENTO



PENSIERI ED EMOZIONI



COMPORTAMENTO





VALUTAZIONE VS. PERCEZIONE DEL RISCHIO

La valutazione del rischio è un rapporto tra la probabilità di accadimento di un evento dannoso e la gravità del danno provocato

La percezione del rischio è una **STIMA SOGGETTIVA** della probabilità di subire un danno e dell'entità dell'eventuale danno, considerando altri parametri non matematicamente calcolabili **IN RAPPORTO A UN BENEFICIO**





PERCEZIONE DEL RISCHIO E COMPORAMENTO

Il comportamento dipende dalla percezione del rischio e non dalla valutazione del rischio.

La situazione viene soggettivamente interpretata, in base a caratteristiche personali, culturali, di esperienza e di contesto, e anche in base al beneficio atteso e si decide se mettersi a rischio oppure evitare.

L'atteggiamento verso il rischio ha componenti cognitive (ciò che so sulla questione), emotive (come mi sento: attratto, intimorito, incerto...) e comportamentali (abitudini).



COME PERCEPIAMO IL RISCHIO COVID-19?

- È un rischio invisibile, non misurabile, non rilevabile (se non a danno/contagio avvenuto).
- Non sappiamo quale sia la probabilità di contagio.
- La gravità delle conseguenze è molto variabile, ma non è chiaro quali siano i fattori protettivi.
- Non c'è cura, non c'è vaccino.
- È ovunque, non è un rischio correlato al lavoro o all'organizzazione (a eccezione degli ambienti sanitari).
- Possiamo solo proteggerci e prevenire.



SOTTOSTIMA DEL RISCHIO

Se si sottostima il rischio si pensa di esserne immuni.

Quindi si può osservare un'eccessiva esposizione al rischio e comportamenti imprudenti: mancato utilizzo dei DPI, mancato rispetto delle procedure di sicurezza...





SOVRASTIMA DEL RISCHIO

Se si sovrastima il rischio si teme di essere infettati e contagiosi.

Quindi si possono osservare atteggiamenti di tensione, nervosismo, terrore (paura esagerata), scarsa fiducia nelle misure di protezione e prevenzione, sospetto rispetto alle informazioni fornite, intolleranza o aggressività contro chi non rispetta rigidamente le regole...





FENOMENI COGNITIVI LEGATI ALL'INCERTEZZA

L'essere umano non tollera l'incertezza e quindi ha bisogno di:

- definire, descrivere, controllare la realtà con la conoscenza, dandole un nome;
- attribuire un significato a ciò che sta accadendo;
- utilizzare un linguaggio che gli permetta di classificare l'evento all'interno di uno schema conosciuto;
- cercare informazioni che, a volte, possono essere fuorvianti (*fakenews*) e/o inaffidabili (ipotesi complottiste).





RISPOSTE ALL'EVENTO CRITICO/STRESSANTE COVID-19

In questo momento, con l'emergenza COVID-19 attiva e con le limitazioni decretate, ci si trova a fronteggiare delle emozioni quali **rabbia, tristezza, paura, ansia, senso di irrealtà, solitudine e smarrimento.**

EMOZIONI CHE SONO
NORMALI IN UNA
SITUAZIONE CHE NON È
NORMALE!





RISPOSTE ALL'EVENTO CRITICO/STRESSANTE COVID-19

EMOZIONI NON ADEGUATE (problema di adattamento):

- Iperarousal: paura vs terrore; rabbia vs furia, ansia vs panico.
- Ipoarousal: impotenza, disperazione, sintomi depressivi, bassa energia, dissociazione.

Se peggiorano e si protraggono nel tempo, possono diventare una vera e propria patologia (es. PTSD) che richiede un intervento specialistico.



DEFINIZIONE DI SALUTE – D.Lgs 81/08

STRESS IN EMERGENZA COVID-19





DEFINIZIONE DI SALUTE – D.Lgs 81/08

La definizione è quella dell'O.M.S. ossia:

La SALUTE è uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o di infermità.



BIO



PSICO



SOCIAL



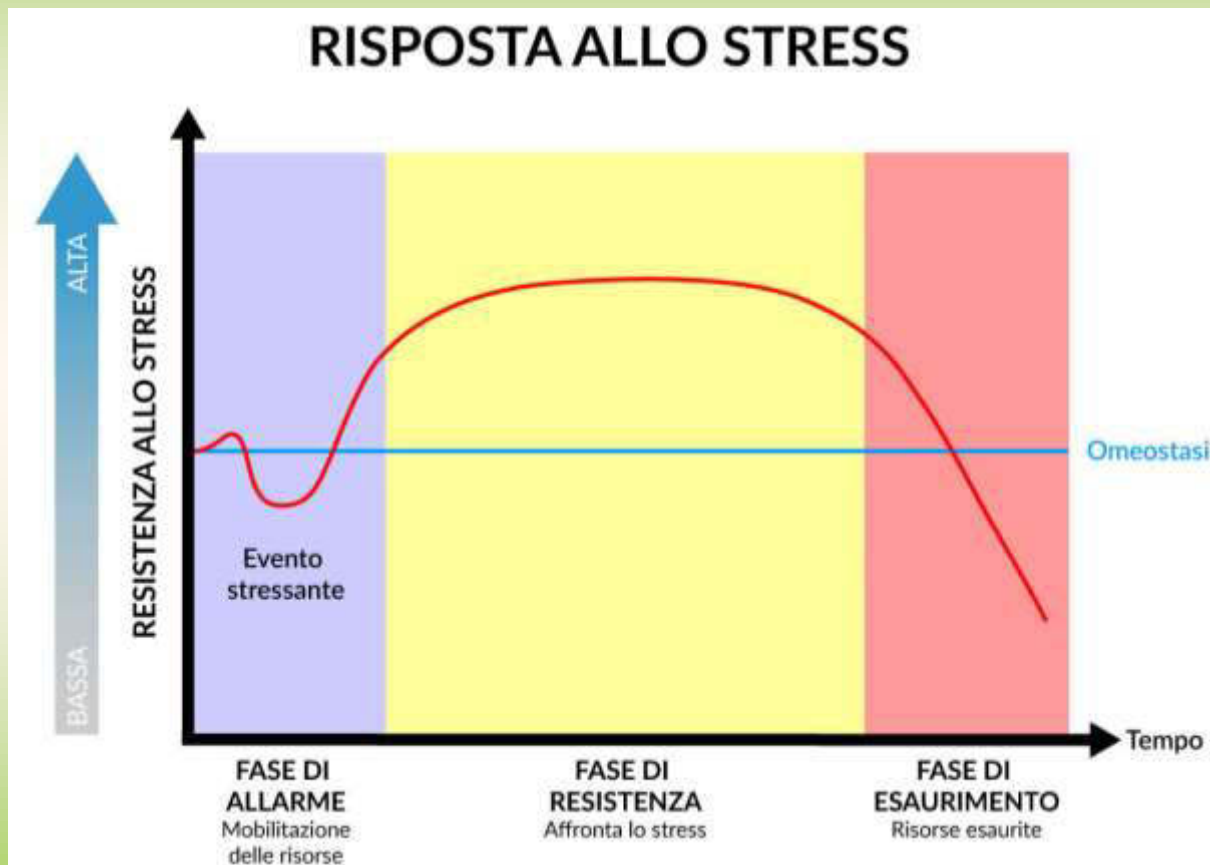
STRESS: DEFINIZIONE

Reazione fisiologica dell'organismo,
a seguito di determinati stimoli esterni o interni,
che porta ad uno
stato di attivazione fisica e mentale,
e che prepara il corpo e la mente a reagire con
attenzione e sforzo, come se si dovesse far fronte ad
un'emergenza.





RISPOSTA ALLO STRESS



Siamo in una Fase di perpetuata Resistenza

ESAURIMENTO
vs.
RECUPERO



DISTURBI ASSOCIABILI ALLO STRESS

Disturbi fisici:

- disturbi dell'apparato cardiocircolatorio (ipertensione arteriosa, cardiopatia ischemica);
- disturbi gastrointestinali (alterazioni della funzione intestinale, ulcera peptica, pirosi, colite);
- disturbi dell'apparato muscoloscheletrico (mialgie, dolori muscolo tensivi);
- disturbi del sonno (insonnia, incubi notturni, spossatezza al risveglio);



DISTURBI ASSOCIABILI ALLO STRESS

- disturbi neurologici, disturbi psicologici e della sfera intellettuale (cefalee, ansia, sintomi depressivi, attacchi di panico, irritabilità, apatia, disturbi della memoria, difficoltà di concentrazione);
- disturbi dermatologici (arrossamenti, prurito, sudorazione, dermatiti, orticaria, psoriasi);
- disturbi dell'apparato genitale (alterazioni del ritmo mestruale, amenorree);
- disturbi della sfera sessuale (impotenza, calo del desiderio).



DISTURBI ASSOCIABILI ALLO STRESS

Disturbi emotivi e cognitivi:

- Tensione/ansietà;
- Fatica cronica o patologica;
- Sintomi depressivi;
- Riduzione dell'autostima e della fiducia in se stessi;
- Diminuzione della motivazione;
- Esaurimento emotivo;
- Insoddisfazione;
- Disimpegno;
- Aggressività/violenza fisica.

Disturbi comportamentali:

- Abuso di alcol, tabacco, sostanze psicoattive.



EFFETTI DELLO STRESS

Un individuo stressato tende a:

- commettere più errori;
- essere meno efficiente;
- non reggere i ritmi dell'azienda;
- perdere motivazione progettuale rispetto a se stesso, all'ambiente di lavoro, alla società;
- ammalarsi di più;
- relazionarsi agli altri con difficoltà;
- favorire l'insorgenza di conflitti in ambito lavorativo.



EFFETTI DELLO STRESS SULL' ORGANIZZAZIONE

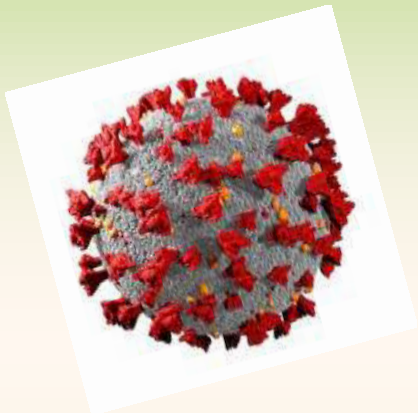
Comportamenti significativi per l'organizzazione:

- turnover;
- assenteismo;
- incidenti sul lavoro;
- cali di produttività;
- peggioramento della performance



STRESS CORRELATO ALLA PANDEMIA

La situazione di emergenza espone il personale a una serie di fattori di rischio ma anche a cambiamenti sostanziali nel lavoro per quanto riguarda gli aspetti organizzativi, relazionali e relativi alla sicurezza, che contribuiscono all'accrescimento di stress psico-fisico.



Il prolungarsi dell'emergenza sanitaria può portare ad un crescente sovraccarico operativo ed emotivo e comportare una cronicizzazione dello stress legato al lavoro che, se prolungato nel tempo e accompagnato da elevata intensità, può determinare un esaurimento delle risorse psicologiche e in alcuni casi favorire l'emergenza del burn-out.



STRESS CORRELATO ALLA PANDEMIA



Il rischio Covid-19 è causa di stress, ma NON lavoro-correlato!

Però le nuove misure di prevenzione e protezione possono causare stress ai lavoratori (indipendentemente da ruolo e mansioni).



STRESS LAVORO-CORRELATO

Accordo Europeo del 8/10/04

Lo stress è in grado di produrre seri danni ai soggetti esposti.

Lo stress lavoro-correlato viene descritto all'art. 3 dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 così come recepito dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 – quale

“condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro”

Non va valutato direttamente negli ambienti di lavoro non sanitari, ma vanno considerati gli effetti delle nuove regole sui fattori collegabili allo stress lavoro-correlato (organizzazione e gestione del lavoro).



STRESS CORRELATO ALLA PANDEMIA

Lo stress correlato alla pandemia da *Coronavirus SARS-CoV-2* e alle restrizioni ha quindi effetti:

- sulle emozioni (paura, ansia di stato, rabbia soprattutto in alcuni settori più esposti);
- sui comportamenti (adesione, contestazione o rifiuto delle regole);
- sulle relazioni (distanza tra soggetti, saluti a distanza, unione contro un nemico comune o conflittualità interna);
- sulla prestazione lavorativa (riorganizzazione a turni, distanza interpersonale, aumento sorveglianza, ulteriori DPI, smart working, interfaccia casa-lavoro).



STRESS CORRELATO ALLA PANDEMIA



Nei contesti sanitari, in diversi casi, si è verificato il prolungamento nell'orario di lavoro, la crescente richiesta di reperibilità, l'attivazione di procedure straordinarie, la carenza di adeguati dispositivi di protezione individuale, l'aumento della fatica fisica.



STRESS CORRELATO ALLA PANDEMIA

INTERFACCIA CASA – LAVORO

Oltre agli aspetti propriamente
legati al lavoro, in questo
momento si verifica una
difficoltà crescente nel
bilanciare la vita lavorativa e
quella privata e familiare





ESEMPI DI LEADER EFFICACI

LA LEADERSHIP DEL COVID MANAGER





ESEMPI DI LEADER EFFICACI

Ripensate a un «capo» che avete conosciuto e apprezzato.

- Che caratteristiche aveva?
- Come si comportava?
- Come riusciva a raggiungere i risultati?
- Come si rapportava con i suoi collaboratori





LEADERSHIP

“Leadership è saper far fare ai propri uomini quel che pensano di non poter fare”



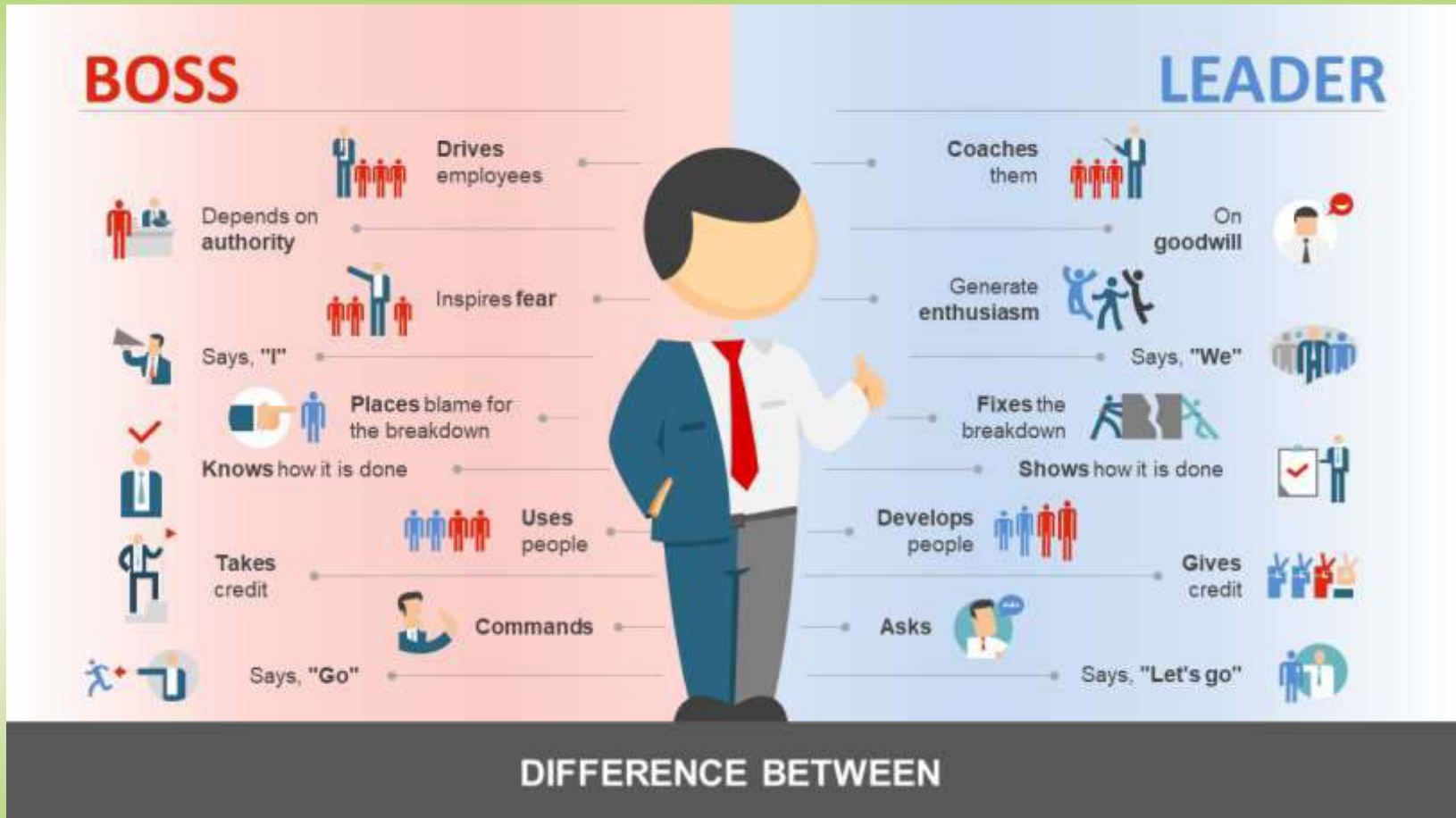
LA LEADERSHIP

Quando si parla di leadership si parla di un insieme di comportamenti di una persona che influenzano le attività di un gruppo organizzato con il fine di conseguire degli obiettivi.

La leadership consiste nel saper creare una organizzazione alla quale le persone desiderino appartenere”
- Gilles Pajou -



BOSS VS. LEADER



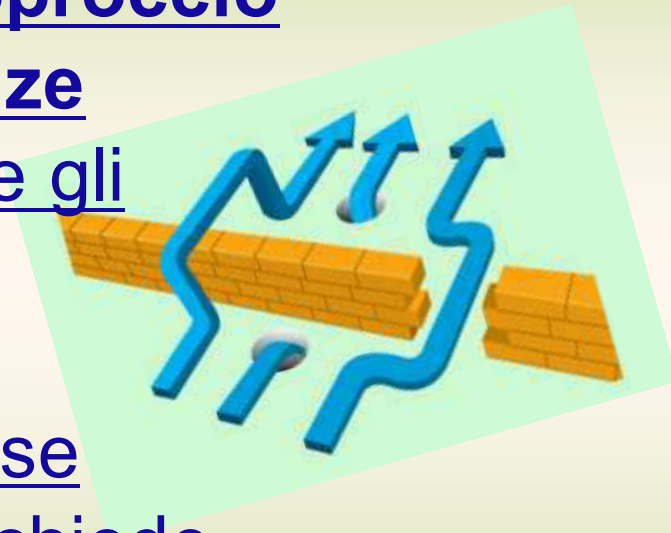


LA LEADERSHIP SITUAZIONALE

Non esiste uno stile di gestione delle relazioni che sia giusto o sbagliato.

Ogni manager deve adottare un **approccio manageriale diverso in circostanze diverse**, con l'obiettivo di rispettare gli obiettivi e garantire il benessere del team.

Ogni stile può essere efficace solo se adeguato a ciò che la situazione richiede, altrimenti può rivelarsi inefficace o controproducente.



- Hersey e Blanchard -



LA LEADERSHIP SITUAZIONALE

L'efficacia dello stile dipende da:

- tipo di compito;
- competenze ed esperienza dei collaboratori;
- situazione da gestire;
- contesto.

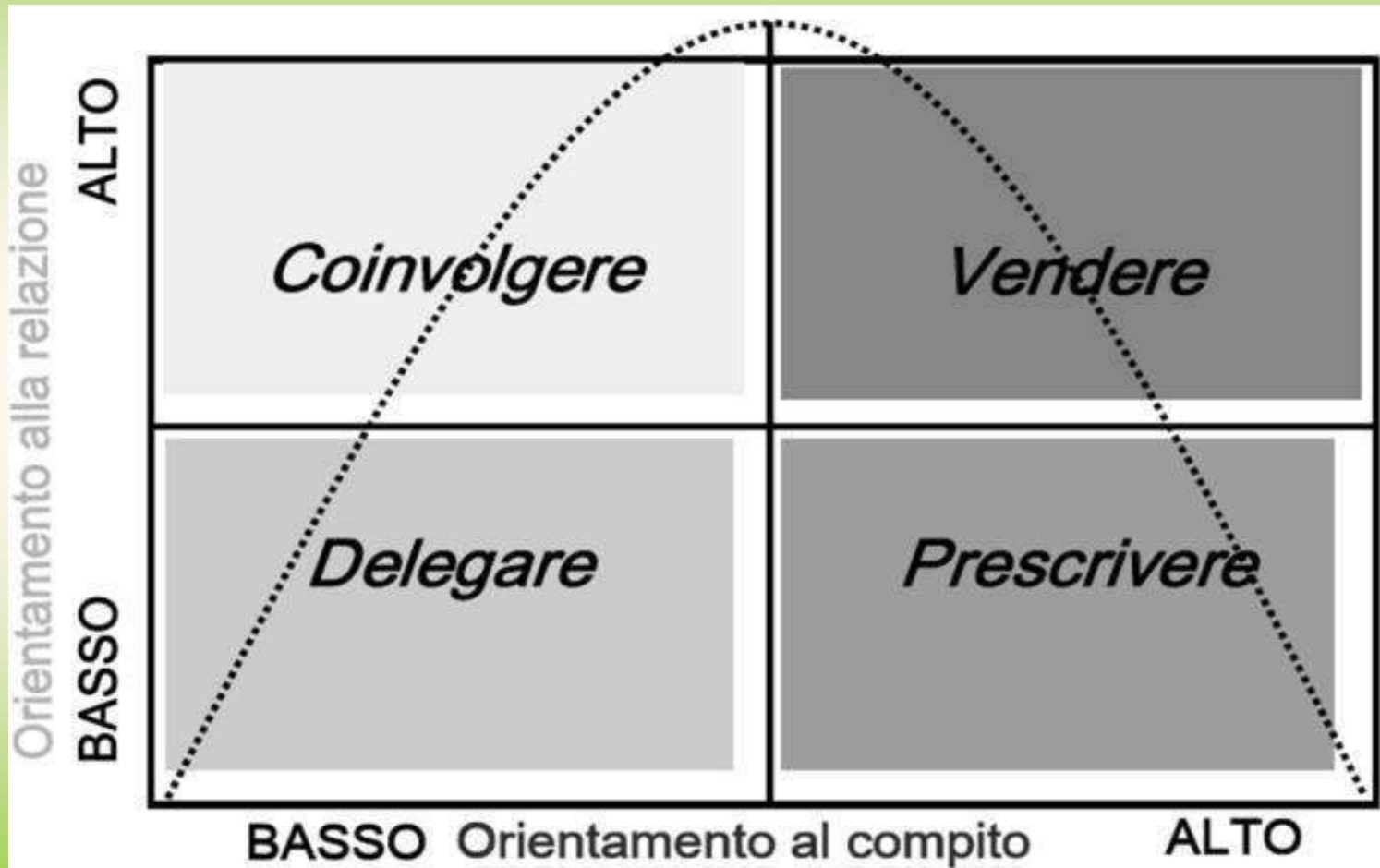
Un leader efficace deve saper:

- diagnosticare ciò che la specifica situazione richiede;
- utilizzare più stili differenti.



LA LEADERSHIP SITUAZIONALE

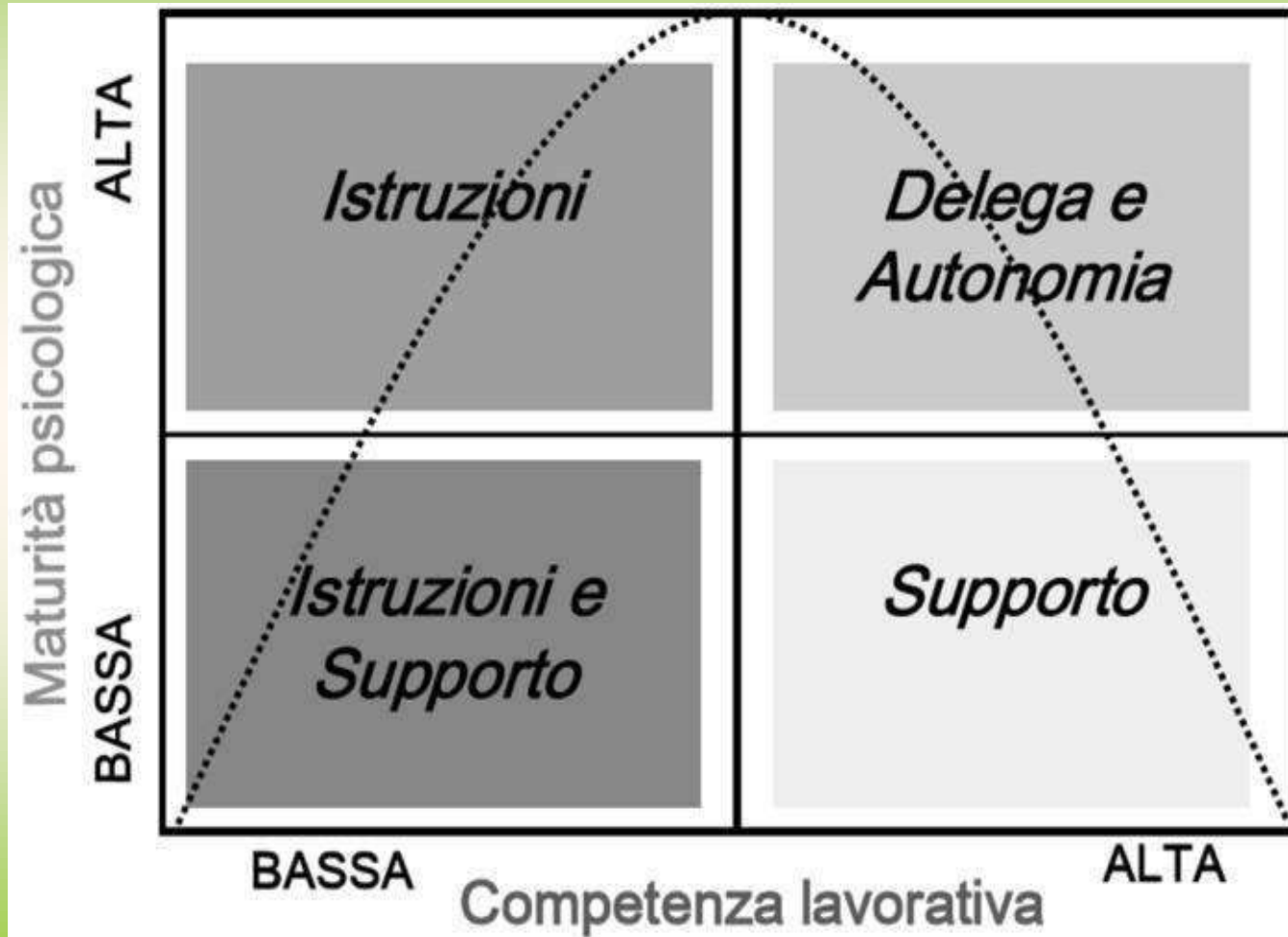
ORIENTAMENTO DEL LEADER





LA LEADERSHIP SITUAZIONALE

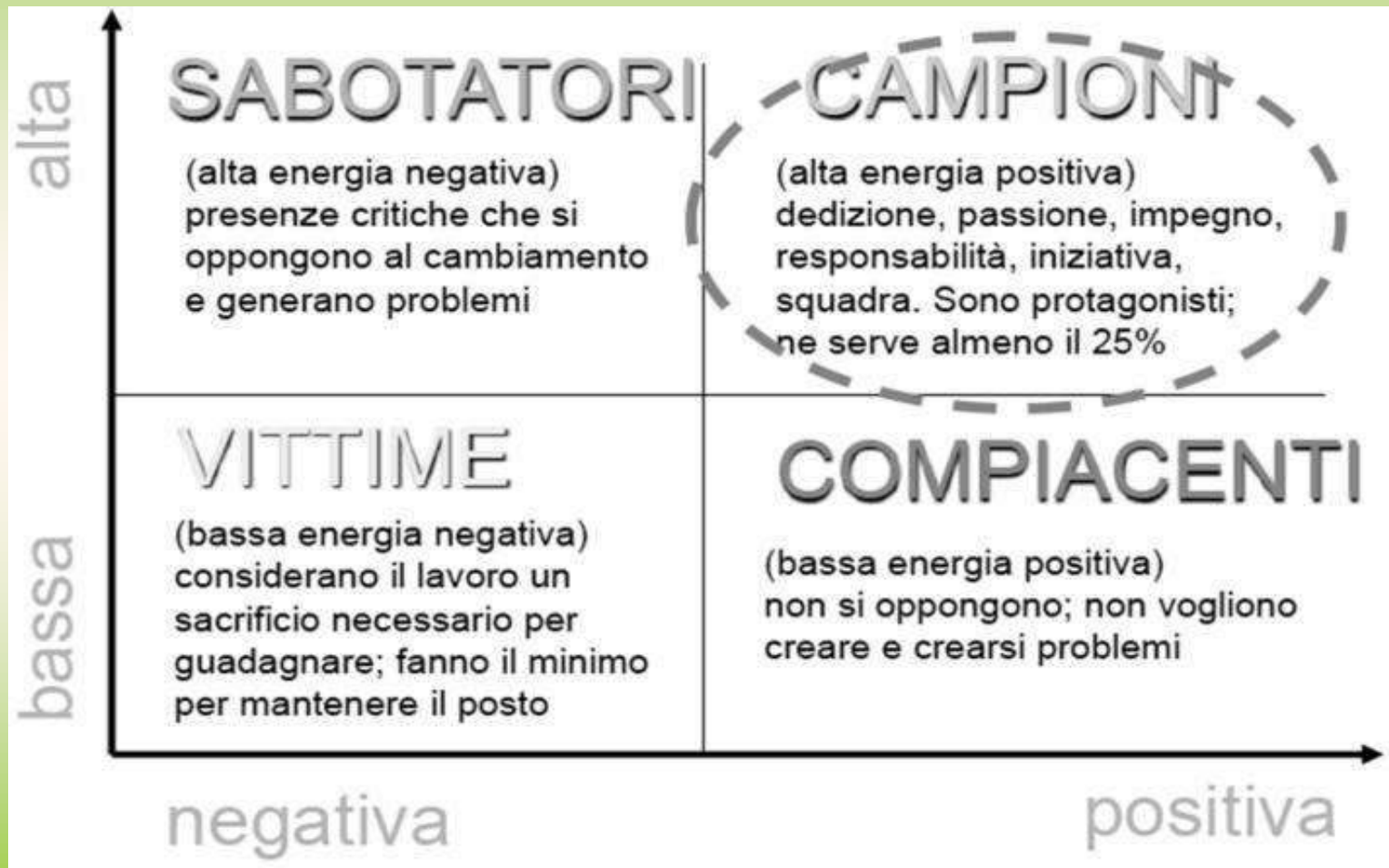
CARATTERISTICHE COLLABORATORI





LA LEADERSHIP SITUAZIONALE

TIPI E LIVELLI DI ENERGIA DEI COLLABORATORI





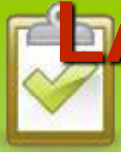
LA LEADERSHIP SITUAZIONALE di Daniel Goleman

Secondo Daniel Goleman la leadership è:

“...la capacità di influenzare la gente, e aiutarla a lavorare meglio per raggiungere uno scopo finale in comune.”

Secondo l'autore, esistono 6 principali stili di leadership:

- 1. Leader visionario:** condivide con i dipendenti la Mission e la Vision, l'Obiettivo Finale, e crea in azienda un clima particolarmente positivo. Questo stile aiuta e sprona il team quando l'azienda attraversa un momento di cambiamento.
- 2. Leader coach:** crea una connessione fra la Mission aziendale e i bisogni e valori del singolo lavoratore. Questo stile valorizza lo staff e rinforza le prestazioni eccellenti, in termine di quantità e qualità dei comportamenti.



LA LEADERSHIP SITUAZIONALE di Daniel Goleman

- 3. Leader democratico:** valorizza ogni dipendente, ne cerca l'appoggio o il consiglio prima di prendere decisioni, e crea un ambiente partecipativo, che responsabilizza e valorizza ogni singolo membro del team. Questo stile è utile al clima lavorativo, aumenta la produttività, e permette al Leader di ottenere buoni feedback. “Mentore saggio”.
- 4. Leader sociale o affiliativo:** il suo obiettivo è creare armonia nel team e nei rapporti. La relazione è al centro. Questo approccio è utile a creare un team coeso e compatto.
- 5. Leader battistrada:** è un precursore, colui che traina il gruppo ed è focalizzato all'obiettivo. Il leader può essere visto come “inarrivabile”, eccessivamente determinato e poco empatico. Se questo approccio è estremo nel leader, incute ansia nei dipendenti. Questo stile è ottimo se ci si affaccia su nuovi mercati, ma se costante, mina l'essenza del team working.



LA LEADERSHIP SITUAZIONALE di Daniel Goleman

Leader autoritario: è persona che preferisce farsi rispettare che farsi ammirare dallo staff. Impone la Vision, in modo esplicito o implicito crea sensibili asimmetrie nelle relazioni, non accetta repliche. Motiva il personale in modo coercitivo (“non accetto fallimenti, altrimenti...”), crea un clima aziendale teso nel quale i singoli difficilmente si prendono responsabilità, per paura di deludere il leader. Il leader viene seguito per evitare eventuali punizioni. Fintanto che è presente (nella stanza, in azienda), il team esegue ogni regola da lei/lui imposta, ma in sua assenza questo non è garantito, e anzi è fonte di forte critica: l'eccessivo uso di rigide regole, ottiene l'effetto contrario, e crea nel team un malcelato “desiderio di evasione e trasgressione”. Questo stile è consigliato solo in casi di emergenza e crisi finanziaria.



pilastri per gestire con successo il tuo team (Julio Velasco)

Per risultare un buon leader bisogna:

1. Essere sé stessi.
2. Essere competenti.
3. Essere “giusti”.
4. Chiedere più volte perché ai vostri collaboratori.
5. Nell'errore bisogna cercare il motivo, non il colpevole.
6. Avere un sufficiente grado di empatia.
7. Stabilire relazioni sufficientemente buone.
8. Riconoscere i meriti.
9. Stabilire ruoli precisi.
10. Creare ed alimentare il senso di appartenenza.



IL LEADER DI FRONTE ALL'EMERGENZA

IL LEADER NELL'EMERGENZA





IL LEADER DI FRONTE ALL'EMERGENZA

Il leader efficace, di fronte a una crisi di qualsiasi tipo (finanziaria, economica, naturale...) sa:

- Mantenere la calma.
- Infondere calma.
- Mantenere un senso di prospettiva.

« Durante una crisi, l'obiettivo fondamentale è ridurre le perdite e far funzionare le cose nel modo più normale possibile ».

- G. Klann -



AZIONI PER FRONTEGGIARE LA CRISI

➤ CERCARE INFORMAZIONI CREDIBILI

Informazioni affidabili, aggiornate, veritiere, da fonti accreditate (OMS, ISS, governo, ministeri, regione...).

➤ USARE CANALI DI COMUNICAZIONE APPROPRIATI

Diffondere le informazioni con tutti i mezzi possibili.

Trasparenza! Informare è importante perché riduce lo stress causato dall'incertezza

- Diminuisce la paura.
- Fornisce indicazioni tattiche.
- Dimostra ai collaboratori che i leader sono impegnati, coinvolti, ben informati e governano la situazione.



AZIONI PER FRONTEGGIARE LA CRISI

Come comunicare?

- Faccia-a-faccia, anche se virtualmente.
- Le informazioni importanti devono essere comunicate 3 volte utilizzando anche il canale visivo.
- Se non si danno informazioni ufficiali si diffondono voci e pettegolezzi.

L'informazione è l'olio che fa funzionare gli ingranaggi dell'organizzazione, soprattutto durante una crisi».

- G.Klann -



AZIONI PER FRONTEGGIARE LA CRISI

➤ SPIEGARE COSA STA FACENDO L'ORGANIZZAZIONE PER AFFRONTARE LA CRISI

In tempo di crisi il tempo si contrae e bisogna agire in fretta. Spesso bisogna agire prima di avere tutte le informazioni a riguardo. Occorre prendere l'iniziativa, dimostrarsi proattivi. È importante comunicare con onestà che ci si è presi la responsabilità e il rischio di agire. Meglio sbagliare che aspettare.

Durante l'emergenza si ha una «visione a tunnel», si vede solo ciò che ci riguarda: è difficile avere una visione d'insieme.



AZIONI PER FRONTEGGIARE LA CRISI

➤ PRESENZA, VISIBILITÀ E DISPONIBILITÀ

Durante l'emergenza, i leader devono essere "ACCESSIBILI": devono farsi vedere, essere vicini ai collaboratori, parlare con le persone, essere raggiungibili e disponibili per dubbi, domande, necessità.

Se i leader appaiono calmi, impegnati, aggiornati, nelle persone aumenta il coraggio di andare avanti e la fiducia di farcela.



AZIONI PER FRONTEGGIARE LA CRISI

➤ DEDICARE RISORSE ORGANIZZATIVE ALLE CRISI FUTURE

Una volta passata la fase di urgenza, occorre passare ad un piano più sistemico e complesso, che porti l'organizzazione a una nuova normalità. Non si potrà mai essere “PRONTI” a una nuova crisi (sapere cosa e quando accadrà), ma si dovrà essere “PREPARATI” per affrontarla (avere risorse e competenze da mettere in campo.



LA GESTIONE DELLE EMOZIONI DURANTE L'EMERGENZA

- **RICONOSCERE E ACCETTARE LE EMOZIONI PER GESTIRLE**: è normale avere paura, è normale sentirsi insicuri. Non bisogna negare le emozioni, ma fare qualcosa per gestirle.
- **MOSTRARE RISPETTO**: interessati alle persone, considerate, dedica attenzione, ascolta e rispondi a ciò che dicono e a ciò che non dicono.
- **ATINGERE AI VALORI**: fai riferimento a ciò che è importante per le persone, con coraggio e lealtà.
- **ESSERE OTTIMISTI**: mostrarsi fiduciosi, positivi, crederci... e ci crederanno anche gli altri.



LA GESTIONE DELLE EMOZIONI DURANTE L'EMERGENZA

Anche il LEADER vive le sue emozioni e se non le gestisce trasmette agli altri le sue tensioni.

- ✓ Pensa all'oggi: una cosa alla volta.
- ✓ Concentrati sul positivo (evita persone, pensieri e chiacchiere negative).
- ✓ Prenditi delle pause per ritornare stabile (respiro, meditazione).
- ✓ Stabilisci delle priorità e concentrati su una cosa alla volta: assertività, adeguata gestione del tempo dedicandolo alle cose importanti e dicendo no alle cose secondarie.



POSSIBILI INTERVENTI PREVENTIVI





RIORGANIZZAZIONE

Intervenire sull'organizzazione
tenendo presente:

- Vincoli normativi
per garantire il
benessere e la
salute.
- Bisogni delle
persone.
- Esigenze
produttive.





IL RUOLO DELL'INFORMAZIONE

L'informazione e la consapevolezza
rappresentano la prima forma di intervento
efficace per prevenire possibili conseguenze
psicopatologiche.



Il sapere elimina “fantasmi” scomodi e consente
alla persona di attivare ciò che è in grado di
mettere in gioco (strategie di coping).



IL RUOLO DELL'INFORMAZIONE

Informare i lavoratori:

- Su tutti gli aspetti connessi all'emergenza, come previsto dalla normativa.
- Sulle misure di prevenzione attuate.
- Sulle misure di sostegno previste.
- Sui cambiamenti organizzativi e sulle motivazioni delle scelte.
- Sulla situazione di mercato e sulle possibili evoluzioni.





POSSIBILI AZIONI: INFORMAZIONE

Quali mezzi per informare:

- Locandine in bacheca, informative via mail.
- Riunioni a distanza.
- Telefonate.
- Messaggi su smartphone.

Come informare:

- Informare tutti.
- Informare con costanza = presenza.
- Autenticità e trasparenza.
- Responsabilità.





POSSIBILI AZIONI: FORMAZIONE

FORMAZIONE (può rientrare nell'aggiornamento sicurezza)
mirata a:

- Comprendere la situazione emergenziale e la necessità di adottare le misure di prevenzione.
- Comprendere le proprie reazioni emotive e comportamentali.
- Sviluppare competenze per fronteggiare lo stress da Covid-19.
- Condividere modalità per gestire meglio il lavoro e le relazioni.
- Sviluppare nei responsabili le competenze di ascolto, empatia, comunicazione in contesto di emergenza.



POSSIBILI AZIONI: ASCOLTO, EMPATIA E SUPPORTO

- PREPOSTI E RESPONSABILI a tutti i livelli dovrebbero mostrarsi disponibili all'ascolto (ASCOLTO EMPATICO).



- ATTEGGIAMENTO CONDIVISO ed evidente in tutti i LEADER, dai vertici in giù.



POSSIBILI AZIONI: ASCOLTO, EMPATIA E SUPPORTO

ATTENZIONE!!

Può attivarsi un meccanismo di
eccessiva immedesimazione nei
confronti degli individui.



È necessario avere un
SUFFICIENTE GRADO DI EMPATIA!!



ALTRI FATTORI PREVENTIVI

- Spiegare bene il perché di una determinata scelta, motivarla con dei criteri oggettivi, per non creare conflitti interni o dare l'impressione di creare delle disparità, che successivamente andrebbero a pesare negativamente nel clima aziendale.
- Consultare e coinvolgere, tutte le volte che è possibile, anche i dipendenti nelle scelte.
- Far sentire tutti parte dell'organizzazione: «Uniti contro un nemico comune».
- Condividere soddisfazioni e difficoltà.



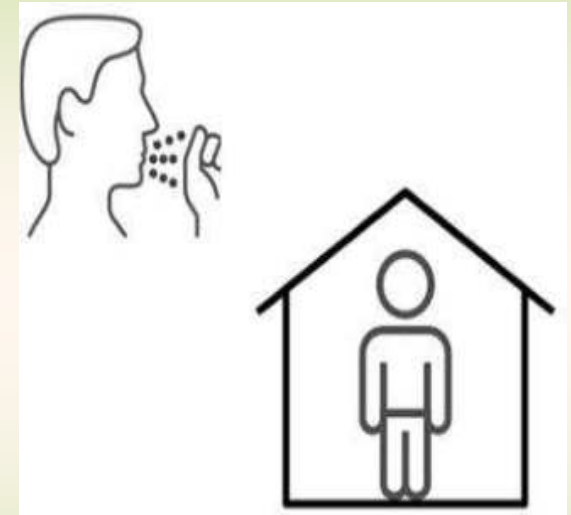
ALTRI FATTORI PREVENTIVI

- Raccordarsi con le altre aziende del territorio e con le associazioni di categoria. Definire una linea comune.
- Per quanto possibile, evitare differenze di gestione fra imprese “vicine di casa” che possono creare un certo disorientamento.
- Per le aziende che scelgono lo Smart Working, incaricare gli uffici risorse umane di dedicare del tempo a telefonare quotidianamente a tutti i dipendenti che lavorano da casa, anche solo per chiedere loro come va e come stanno vivendo questa situazione e per aggiornarli sull’attività in azienda.



RISCHI PSICOSOCIALI E STRESS

Rischi legati a tematiche comunicative e relazionali



RISCHI PSICOSOCIALI:

- il technostress;
- il sospetto;
- i collaboratori in isolamento fiduciario;
- i collaboratori ammalati.



COME GESTIRE IL TECHNOSTRESS

Per evitare i rischi legati al technostress è importante:

- Supporto organizzativo e tecnico: la possibilità di training e assistenza rispetto all'utilizzo delle nuove ICT, in particolare durante i primi giorni.
- Favorire la percezione della centralità della tecnologia come parte integrante e fondamentale dell'attività lavorativa.
- Scegliere compiti adatti alle competenze e caratteristiche dei lavoratori tenendo differenze individuali.



COME GESTIRE IL SOSPETTO

Il sospetto che qualche collega, a causa dei suoi comportamenti non coerenti con le linee di attenzione emanate, o qualche collaboratore o cliente, possa essere portatore del virus.

È importante e utile:

- Non sottovalutare le paure (espresse e non), ma anzi valorizzare gli atteggiamenti di autoprotezione sottesi.

Quando si tende a negare la paura, riducendola a un atteggiamento di debolezza, il risultato può portare o alla sottovalutazione del rischio o alla considerazione che siano predisposte più per difendere gli interessi dell'azienda che quelli dei lavoratori.



COME GESTIRE COLLABORATORI IN ISOLAMENTO FIDUCIARIO

La possibilità che un collaboratore sia posto in isolamento fiduciario (**quarantena**) in attesa del tampone o più semplicemente del tempo di degenza prescritto.

E' importante e utile:

- **fornire informazioni obiettive** sulla possibilità che il collega possa essere stato fonte di contagio anche per gli altri;
- **suscitare atteggiamenti pro sociali** che riconoscano le difficoltà cui andrà in contro il collega;
- l'ufficio risorse umane dovrebbe mantenere un **costante contatto con la persona** in isolamento e fornire ai colleghi informazioni sul suo stato di salute (pur nel rispetto delle minimali regole di privacy).



COME GESTIRE COLLABORATORI AMMALATI



Il collaboratore risulta ammalato, e magari ricoverato in ospedale.

È importante e utile:

- mantenere un contatto con lui e con la sua famiglia ed essere la fonte di informazione per tutti i colleghi;
- un clima aziendale positivo e partecipato.



CHI DEVE/PUÒ INDIVIDUARE E ATTUARE LE MISURE DI PREVENZIONE?

Oltre al Datore di Lavoro, il Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP, ASPP, MC, RLS) e l'ufficio del Personale (HR), potrebbero:

- Monitorare la situazione e rilevare i bisogni (comunicazione, coinvolgimento).
- Proporre iniziative (informazione, formazione, coinvolgimento).
- Attuare interventi di Prevenzione individuali e collettivi, a livello tecnico, organizzativo, comunicativo, formativo).



CHI VIGILERÀ SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE?



«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/RLST».

(Estratto dal Protocollo condiviso del 24/04/20)

QUARTA PARTE

- ✘ **La Formazione nelle Scuole**
- ✘ **Corso di formazione per contrasto e contenimento del Covid-19 nei luoghi di lavoro**
- ✘ *Docente: Ing. Laus Salvatore*



CONCETTI GENERALI DI RISCHIO DA SARS-CoV2 (Coronavirus)





RISCHIO DA SARS-CoV2 (Coronavirus)

A seguito della diffusione del virus denominato “Coronavirus” (SARS-CoV-2) a livello mondiale, il governo Italiano ha adottato una serie di provvedimenti legislativi che hanno determinato la sospensione e limitazione delle attività produttive.

Il rischio di contagio da COVID-19, ad esclusione di casi specifici (si pensi al settore sanitario), non è un rischio riconducibile alla specifica attività lavorativa, ma viene normalmente considerato un rischio “generico”, cioè presente al di fuori dello stretto ambito aziendale.





RISCHIO DA SARS-CoV2 (Coronavirus)

Per definire le misure di sicurezza anticontagio a livello nazionale, è stato emanato il “Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro” che deve essere adottato dalle aziende che possono continuare a svolgere le attività lavorative.

Il Protocollo pertanto rappresenta il riferimento normativo (lo stato dell'arte) delle misure di sicurezza anticontagio da COVID-19: tali misure devono essere adottate dall'azienda.





RISCHIO DA SARS-CoV2 (Coronavirus)

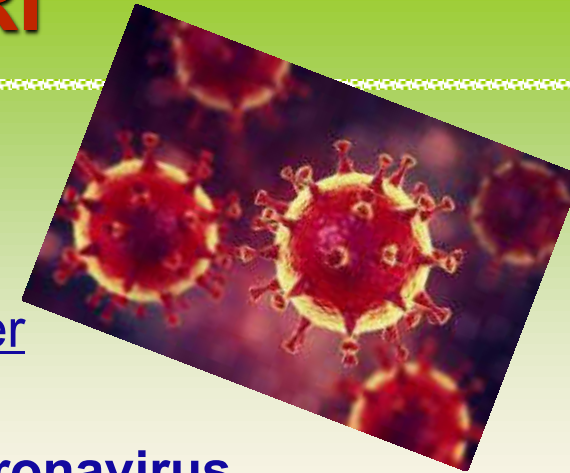
Infatti il Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro specifica che “La prosecuzione delle attività produttive può infatti avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione. La mancata attuazione del Protocollo che non assicuri adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell’attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza”.



ASPETTI SANITARI

PROGRAMMA

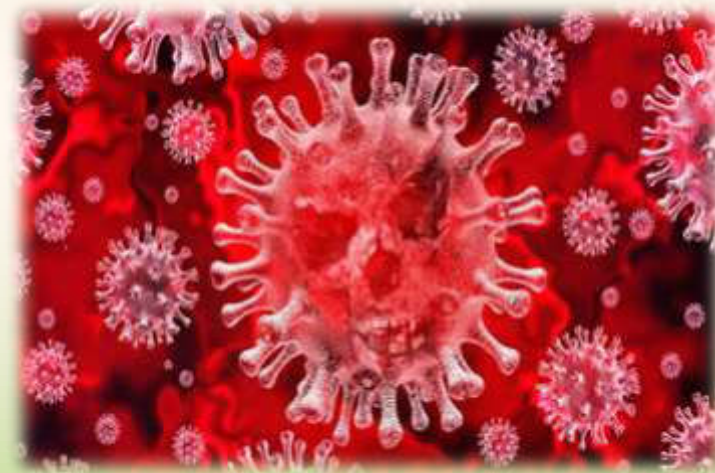
- Il “Coronavirus” SARS-CoV-2: caratteristiche
- La Malattia Covid-19: concetti di epidemiologia per comprendere nascita e sviluppo della pandemia
- Le principali vie di trasmissione e contagio da Coronavirus SARS-CoV-2 e i sintomi
- Il ruolo del Medico Competente nella gestione del Rischio da COVID-19
- La Sorveglianza Sanitaria: approfondimenti
- La gestione di persone sintomatiche in Azienda
- I lavoratori Fragili: come gestire la loro presenza in azienda
- La ripresa delle attività e il reintegro dei lavoratori dopo infezione Covid-19
- Gli screening test in azienda: quando farli e a cosa servono (tamponi e test sierologici)





I CORONAVIRUS

- Virus RNA a filamento positivo, con aspetto simile a una corona al microscopio elettronico → Causano infezioni respiratorie che vanno dal comune raffreddore a malattie più gravi come la Sindrome respiratoria mediorientale (MERS) e la Sindrome respiratoria acuta grave (SARS)
- Possono infettare l'uomo e alcuni animali (*inclusi uccelli e mammiferi*)
- Le cellule bersaglio primarie sono quelle epiteliali del tratto respiratorio e gastrointestinale





IL NUOVO CORONAVIRUS

Il nuovo
Coronavirus
denominato SARS-
CoV-2
(precedentemente
2019-nCoV)

Nuovo ceppo di Coronavirus mai stato
identificato nell'uomo prima di essere
segnalato a Wuhan (Cina) a dicembre
2019 →

È stato chiamato "Sindrome
Respiratoria Acuta Grave-
CoronaVirus-2" (SARS-CoV-2)

Il nuovo Coronavirus appartiene alla
stessa famiglia del virus della
Sindrome Respiratoria Acuta Grave
(SARS) ma non è lo stesso virus

La malattia provocata dal nuovo
Coronavirus ha un nome: "COVID-19"
(dove "CO" sta per corona, "VI" per
virus, "D" per disease e "19" indica
l'anno in cui si è manifestata



IL NUOVO CORONAVIRUS

LA FONTE DEL NUOVO CORONAVIRUS (SARS-CoV-2)



- Ad oggi non è ancora conosciuta
- → Le evidenze disponibili suggeriscono che SARS-CoV-2 abbia un'origine animale e che non sia un virus costruito
- Molto probabilmente il *reservoir* ecologico di SARS-
- CoV-2 risiede nei pipistrelli
- SARS-CoV-2 appartiene a un gruppo di virus geneticamente correlati, tra cui SARS-CoV (il coronavirus che provoca SARS) e una serie di altri coronavirus, isolati da popolazioni di pipistrelli



IL NUOVO CORONAVIRUS : CRONOLOGIA

(Fonte : I.S.S. Istituto Superiore di Sanità)

31 Dicembre 2019

L'OMS è stata avvisata di numerosi casi di polmonite nella città di Wuhan, nella provincia cinese di Hubei → Il virus non corrisponde ad alcun altro virus noto

07 Gennaio 2020

Le autorità cinesi hanno confermato di aver identificato un nuovo coronavirus

09 Gennaio 2020

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha dichiarato che le autorità sanitarie cinesi hanno individuato un nuovo ceppo di coronavirus mai identificato prima nell'uomo (provvisoriamente chiamato 2019-nCoV e classificato in seguito ufficialmente con il nome di SARS-CoV-2) → Il virus è associato a un focolaio di casi di polmonite registrati a partire dal 31 dicembre 2019 nella città di Wuhan (Cina centrale)



Materiale didattico

30 Gennaio 2020

Il Direttore generale dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha dichiarato il focolaio internazionale di COVID-19 un'emergenza di sanità pubblica di rilevanza internazionale (*Public Health Emergency of International Concern – PHEIC*)

Dal 28 Febbraio 2020

L'ISS (Istituto Superiore di Sanità) coordina un sistema di sorveglianza che integra a livello individuale i dati microbiologici ed epidemiologici forniti dalle Regioni e Province Autonome (PA) e dal Laboratorio nazionale di riferimento per SARS-CoV-2 dell'ISS →

Ogni giorno un'infografica dedicata riporta – con grafici, mappe e tabelle - una descrizione della diffusione nel tempo e nello spazio dell'epidemia di COVID-19 in Italia e una descrizione delle caratteristiche delle persone affette

11 Marzo 2020

L'OMS ha dichiarato che il focolaio internazionale di infezione da nuovo coronavirus SARS-CoV-2 può essere considerato una pandemia ma che può essere ancora controllata



DEFINIZIONI

EPIDEMIOLOGIA

Branca dell'igiene che si occupa delle modalità d'insorgenza, di diffusione e di frequenza delle malattie in rapporto alle condizioni dell'organismo, dell'ambiente e della popolazione

FOCOLAIO

Luogo geografico circoscritto (comunità, regione..) che è stato oggetto di una epidemia batterica o virale, ovvero un improvviso aumento di casi di una determinata malattia infettiva

EPIDEMIA

Il diffondersi di una malattia, solitamente infettiva, che colpisce quasi simultaneamente una collettività di individui, con una ben delimitata diffusione nello spazio e nei tempi, avente la stessa origine

PANDEMIA

Propagazione di una determinata malattia infettiva epidemica che, diffondendosi rapidamente tra le persone, si espande in vaste aree geografiche su scala planetaria



DEFINIZIONI

TASSO DI MORTALITÀ

Rapporto tra il numero delle morti in una comunità o in un popolo durante un periodo di tempo e la quantità della popolazione media dello stesso periodo → Si ottiene dividendo il numero delle persone morte a causa della malattia con quello del totale degli esposti (l'intera popolazione interessata) → Misura la frequenza delle morti di una popolazione in un arco di tempo

Proporzione (tipicamente percentuale) di decessi per una determinata malattia sul totale dei soggetti ammalati in un determinato arco temporale → È un fattore di rischio = probabilità di morire se si è afflitti da una specifica malattia

TASSO DI LETALITÀ

→Indice della sua gravità si ottiene dividendo il numero delle persone decedute a causa della malattia con il totale dei malati Questo dato può oscillare molto secondo il modo in cui si decide di rilevare quante persone sono malate



DEFINIZIONI

PULIZIA

Insieme di operazioni atte a rimuovere lo «sporco visibile» di qualsiasi natura da qualsiasi tipo di ambiente e superficie, tramite rimozione manuale o meccanica dello sporco anche con acqua e/o sostanze detergenti (detersione)

IGIENIZZAZIONE

Pulizia a fondo con sostanze in grado di rimuovere o ridurre gli agenti patogeni su oggetti e superfici → Le sostanze igienizzanti (es. ipoclorito di sodio o candeggina) sono attive nei confronti degli agenti patogeni, ma non sono considerate disinfettanti in quanto non autorizzati dal Ministero della Salute come presidi medico chirurgici

SANIFICAZIONE

Intervento mirato ad eliminare alla base qualsiasi batterio ed agente contaminante che le comuni pulizie non riescono a rimuovere, avvalendosi di prodotti chimici (detersione) per riportare il carico microbico entro standard di igiene accettabili e ottimali

DISINFEZIONE

Applicazione di agenti disinfettanti (di natura chimica o fisica, come il calore) in grado di ridurre (tramite distruzione o inattivazione) il carico microbico presente sulle superfici da trattare



COVID-19 : SINTOMI

- Sintomi più comuni : febbre, stanchezza e tosse secca
- Alcuni pazienti possono presentare : indolenzimento e dolori muscolari, congestione nasale, naso che cola, mal di gola o diarrea
→ Questi sintomi sono generalmente lievi e iniziano gradualmente
- Nei casi più gravi : l'infezione può causare polmonite, sindrome respiratoria acuta grave, insufficienza renale e persino la morte
- Recentemente : l'anosmia/iposmia (perdita /diminuzione dell'olfatto), e in alcuni casi l'ageusia (perdita del gusto) sono state segnalate come sintomi legati a questa infezione
- Dati provenienti dalla Corea del Sud, dalla Cina e dall'Italia mostrano che in alcuni casi i pazienti con infezione confermata da SARS-CoV-2 hanno sviluppato anosmia/iposmia in assenza di altri sintomi
- Dermatite



SARS-CoV-2

PERICOLOSITÀ

- ❖ Alcune persone si infettano ma non sviluppano sintomi
- ❖ Generalmente i sintomi sono lievi (soprattutto nei bambini e nei giovani) e a inizio lento
- ❖ Circa 1 persona su 5 con COVID-19 si ammala gravemente e presenta difficoltà respiratorie, richiedendo il ricovero in ambiente ospedaliero
- ❖ Le persone anziane e quelle con patologie pre-esistenti (es. ipertensione arteriosa, problemi cardiaci o diabete) e i pazienti immunodepressi hanno maggiori probabilità di sviluppare forme gravi di malattia

PERIODO DI INCUBAZIONE

- ❖ Rappresenta il periodo di tempo che intercorre fra contagio e sviluppo dei sintomi clinici
- ❖ Si stima attualmente che vari fra 2 e 11 giorni, fino ad un massimo di 14 giorni



SARS-CoV-2

VIE DI TRASMISSIONE

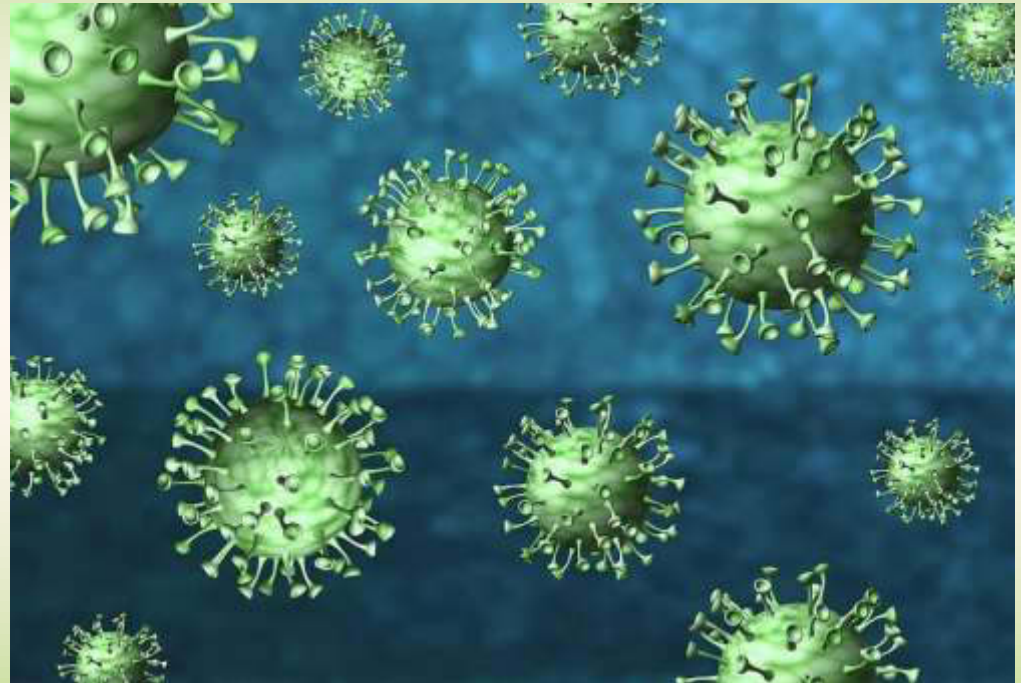
- Il nuovo Coronavirus è un virus respiratorio che si diffonde principalmente attraverso il contatto stretto con una persona malata →
- La via primaria sono le goccioline del respiro delle persone infette ad esempio tramite:
 - Saliva : tossendo e starnutando
 - Contatti diretti personali
 - Mani: ad esempio toccando con le mani contaminate (non ancora lavate) bocca, naso o occhi
- In casi rari il contagio può avvenire attraverso contaminazione fecale
- Normalmente le malattie respiratorie non si tramettono con gli alimenti, che comunque devono essere manipolati rispettando le buone pratiche igieniche ed evitando il contatto fra alimenti crudi e cotti
- Sono in corso studi per comprendere meglio le modalità di trasmissione del virus



SARS-CoV-2

COVID-19 : GUARIGIONE

Paziente guarito : colui il quale risolve i sintomi dell'infezione da Covid-19 (febbre, rinite, tosse, mal di gola, difficoltà respiratoria, polmonite) e che risulta negativo in due tamponi consecutivi, effettuati a distanza di 24 ore uno dall'altro, per la ricerca di SARS-CoV-2





TIPOLOGIE DI CASO

CASO CONFERMATO

Una persona con conferma di laboratorio effettuata presso il laboratorio di riferimento dell'Istituto Superiore di Sanità per infezione da SARS-CoV-2 (indipendentemente dai segni e dai sintomi clinici)

CASO SOSPETTO

Circolare del Ministero della Salute del 27 gennaio 2020 prevede →
due possibili tipologie di casi sospetti : CASO A e CASO B

CASO A = persona con infezione respiratoria acuta grave (SARI), febbre, tosse, che ha richiesto il ricovero in ospedale e senza un'altra eziologia che spieghi pienamente la presentazione clinica e almeno una delle seguenti condizioni:

→ Storia di viaggi o residenza in aree a rischio della Cina o nei comuni indicati dall'allegato I del DPCM 23 febbraio 2020, nei 14 giorni precedenti l'insorgenza della sintomatologia

→ Il paziente è un operatore sanitario che ha lavorato in un ambiente dove si stanno curando pazienti con infezioni respiratorie acute gravi a eziologia sconosciuta



TIPOLOGIE DI CASO

CASO SOSPETTO

Circolare del Ministero della Salute del 27 gennaio 2020 prevede →

due possibili tipologie di casi sospetti : CASO A e CASO B

CASO B = persona con malattia respiratoria acuta e almeno una delle seguenti condizioni:

→ Contatto stretto con un caso probabile o confermato di infezione da SARS-CoV-2 nei 14 giorni precedenti l'insorgenza della sintomatologia

→ Ha visitato o ha lavorato in un mercato di animali vivi a Wuhan, provincia di Hubei, Cina, nei 14 giorni precedenti l'insorgenza della sintomatologia

→ Ha lavorato o frequentato una struttura sanitaria nei 14 giorni precedenti l'insorgenza della sintomatologia dove sono stati ricoverati pazienti con infezioni nosocomiali da SARS-CoV-2



TIPOLOGIE DI CASO

CONTATTO STRETTO Comprende una delle seguenti condizioni :

- 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. una 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 a 15 minuti
- Una persona che si è trovata in un ambiente chiuso (es. aula, sala riunioni, sala d'attesa dell'ospedale) 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



L'IGIENE COME METODO DI PREVENZIONE

COME SI DIFFONDE IL VIRUS

- Le persone ammalate devono applicare misure di igiene :
- Starnutire o tossire in un fazzoletto o con il gomito flesso
 - Gettare i fazzoletti utilizzati in un cestino chiuso immediatamente dopo l'uso
 - Lavare le mani frequentemente con acqua e sapone o usando soluzioni alcoliche (concentrazione alcool > 60%)

REGOLE PER LA DISINFEZIONE -LAVAGGIO MANI

- Il lavaggio e la disinfezione delle mani sono la chiave per prevenire l'infezione
- Importante lavarsi le mani spesso e accuratamente con acqua e sapone per circa 60 secondi e dopo asciugati bene
- Se non sono disponibili acqua e sapone, è possibile utilizzare anche un disinfettante per mani a base di alcool (concentrazione alcool > 60%)



COME LAVARE LE TUE MANI

PER PREVENIRE LE INFEZIONI BASTANO 60 SECONDI



1.

Bagna le mani
con l'acqua



2.

Applica
il sapone



3.

Friziona bene le mani
palmo contro palmo



4.

Poi palmo su dorso
incrociando le dita



5.

Friziona il dorso delle dita
contro il palmo opposto



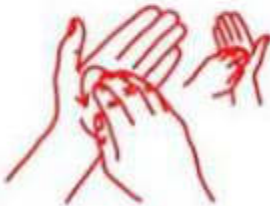
6.

Friziona le mani palmo
contro palmo con le dita
intrecciate



7.

Friziona i pollici nel palmo
della mano.



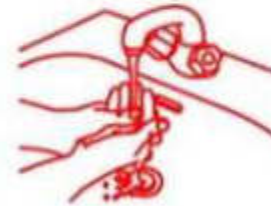
8.

E poi le altre dita.



9.

Friziona il polso.



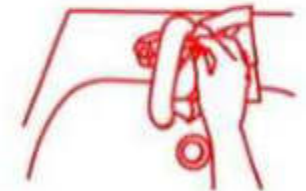
10.

Sciacqua accuratamente
le mani con l'acqua



11.

Asciuga le mani con una
salvietta monouso



12.

Usa la salvietta per
chiudere il rubinetto



MISURE DI PROTEZIONE

- Lavarsi spesso le mani
- Evitare il contatto ravvicinato con persone che soffrono di infezioni respiratorie acute
- Evitare abbracci e strette di mano
- Mantenere, nei contatti sociali, una distanza interpersonale di almeno un metro
- Praticare l'igiene respiratoria (starnutire e/o tossire in un fazzoletto evitando il contatto delle mani con le secrezioni respiratorie)
- Evitare l'uso promiscuo di bottiglie e bicchieri
- Non toccarsi occhi, naso e bocca con le mani
- Coprirsi bocca e naso se si starnutisce o tossisce
- Non prendere farmaci antivirali e antibiotici, a meno che siano prescritti dal medico
- Pulire le superfici con disinfettanti a base di cloro o alcool (percentuale cloro attivo 0,1% - percentuale alcool > 60%)
- E' fortemente raccomandato in tutti i contatti sociali, utilizzare protezioni delle vie respiratorie come misura aggiuntiva alle altre misure di protezione individuale igienico-sanitarie



COSA FARE IN CASO DI SINTOMI

Se si presentano febbre, tosse o difficoltà respiratorie e si sospetta di essere stato in stretto contatto con una persona affetta da malattia respiratoria Covid-19 :

- Restare in casa, non recarsi al pronto soccorso o presso gli studi medici ma chiamare al telefono il medico di famiglia, il pediatra o la guardia medica → Oppure chiamare il numero verde regionale (per il Veneto 800462340)
- Se il medico di famiglia riterrà che sia opportuno effettuare un test → Fornirà indicazioni su come procedere per l'eventuale segnalazione alla Asl di competenza
- Utilizzare i numeri di emergenza 112/118 solo in caso di peggioramento dei sintomi o difficoltà respiratoria



USO DELLE MASCHERINE

A partire dal 4 maggio 2020, ai fini del contenimento della diffusione del virus COVID-19 → È fatto obbligo sull'intero territorio nazionale di usare protezioni delle vie respiratorie nei luoghi chiusi accessibili al pubblico (inclusi i mezzi di trasporto) e comunque in tutte le occasioni in cui non sia possibile garantire continuamente il mantenimento della distanza di sicurezza

COME INDOSSARE LA MASCHERINA

- Prima di indossare la mascherina → Lavarsi le mani con acqua e sapone o con una soluzione alcolica
- Copri bocca e naso con la mascherina assicurandosi che sia integra e che aderisca bene al volto
- Evitare di toccare la mascherina mentre la si indossa → Se viene toccata : lavarsi le mani
- Quando diventa umida → Sostituirla con una nuova e non riutilizzarla (sono mono-uso)
- Togliere la mascherina prendendola dall'elastico e non toccare la parte anteriore della mascherina →
Gettarla immediatamente in un sacchetto chiuso e lavarsi le mani
- Le mascherine in stoffa (es. in cotone o garza) non sono raccomandate



SICUREZZA IN AZIENDA

«Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro» – 24/04/2020 e «Nuovo coronavirus SARS- CoV-2 Indicazioni operative per la tutela della salute negli ambienti di lavoro non sanitari - Manuale per la riapertura delle attività produttive» - Versione 11 del 29.04.2020 della Regione Veneto)

RUOLO DEL 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
- Applica le indicazioni delle Autorità Sanitarie
- Può suggerire l'adozione di eventuali mezzi diagnostici utili per il contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori
- Collabora con il datore di lavoro e le RLS/RLST per integrare e proporre tutte le misure di regolamentazione legate al COVID-19
- Alla ripresa delle attività → E' opportuno che sia coinvolto per le identificazioni dei soggetti con particolari situazioni di fragilità e per il reinserimento lavorativo di soggetti con pregressa infezione da COVID 19



SICUREZZA IN AZIENDA

SORVEGLIANZA SANITARIA

- Devono essere garantite prioritariamente : visite mediche pre-assuntive, preventive, per cambio mansione, a richiesta del lavoratore e per rientro dopo assenza per motivi di salute superiore a 60 giorni continuativi
- La sorveglianza sanitaria periodica non va interrotta : rappresenta una ulteriore misura di prevenzione di carattere generale (può intercettare possibili casi e sintomi sospetti del contagio - informazione e formazione che il medico competente può fornire ai lavoratori per evitare la diffusione del contagio)
- Effettuazione della sorveglianza sanitaria → Devono essere garantite al Medico Competente le condizioni per poter operare in sicurezza
- Ciascun lavoratore ha la facoltà di segnalare al Medico Competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria periodica o avvalendosi eventualmente della visita medica a richiesta secondo quanto previsto dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, eventuali situazioni sanitarie che potrebbero costituire condizioni di ipersusceptibilità



SICUREZZA IN AZIENDA

Schema Procedura Regionale Nuovo Coronavirus (SARS-CoV-2) Revisione 01 del 28/02/2020



MISURE INDICATE	CONTATTO AD ALTO RISCHIO	CONTATTO A RISCHIO INTERMEDIO	CONTATTO A BASSO RISCHIO	NESSUN RISCHIO IDENTIFICABILE
NESSUN SINTOMO	Rimanga a casa per 14 gg; non faccia nessuna attività o contatto con il pubblico (Rilevare generalità e trasmetterle al SISP)	Rimanga a casa; controlli l'insorgenza di febbre o tosse; non viaggi.	Controlli l'insorgenza di febbre o tosse; Eviti luoghi affollati.	Nessuna.
FEBBRE E/O TOSSE	Rimanga a casa, ora avvisiamo le autorità sanitarie CHIAMARE 118	Rimanga a casa ora avvisiamo le autorità sanitarie CHIAMARE 118	Si astenga dalla scuola e dal lavoro; Eviti contatti stretti; Contattati telefonicamente il suo medico di medicina generale	Nessuna.



SICUREZZA IN AZIENDA

GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA

Se un lavoratore si presenta alla visita medica con febbre o sintomi respiratori anche lievi → Deve essere fornita e fatta indossare una mascherina chirurgica e il soggetto deve essere isolato dagli altri utenti → In assenza di altre problematiche cliniche, il lavoratore può essere inviato al proprio domicilio, con la raccomandazione di limitare al minimo i contatti stretti, di osservare le precauzioni igieniche e di contattare tempestivamente il proprio Medico di Medicina Generale (o il Servizio di Continuità Assistenziale), o in caso di sintomi gravi, direttamente il 118 → Per poter rintracciare i possibili contatti, devono essere raccolte e conservate le informazioni relative ai soggetti che hanno soggiornato nei medesimi locali (nome, cognome, indirizzo, numero telefonico), da mettere a disposizione delle strutture preposte (Dipartimento di Prevenzione dell'azienda sanitaria territorialmente competente)



SICUREZZA IN AZIENDA

GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA

- Nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria (tosse e difficoltà respiratoria) → Lo deve dichiarare immediatamente all'ufficio del personale → gli addetti al primo soccorso lo dovranno isolare, dovranno indossare e far indossare al soggetto una mascherina chirurgica e contattare il 118 → 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 per 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



SICUREZZA IN AZIENDA

LAVORATORI FRAGILI : COME GESTIRE LA LORO PRESENZA IN AZIENDA

- Il Medico Competente, in collaborazione con il Medico di Medicina Generale → Deve individuare la forma di tutela più appropriata per ciascun soggetto particolarmente suscettibile a causa di condizioni di fragilità (rispettando la tutela dei dati personali e del segreto professionale)
- Alla ripresa delle attività → È 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
- È raccomandabile che la sorveglianza sanitaria ponga particolare attenzione ai soggetti fragili anche in relazione all'età
- 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



SICUREZZA IN AZIENDA

RIPRESA DELLE ATTIVITÀ E REINTEGRO DEI LAVORATORI DOPO L'INFEZIONE DA COVID-19

- Ingresso in azienda di lavoratori già risultati positivi all'infezione da COVID 19 → Deve essere preceduto da una preventiva comunicazione : certificazione medica da cui risulti la “avvenuta negativizzazione” del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal Dipartimento di Prevenzione territoriale di competenza
- Lavoratori positivi all'infezione da SARS-CoV2 per i quali è stato necessario un ricovero ospedaliero → Oltre alla certificazione di avvenuta negativizzazione al tampone naso- faringeo da parte dei Dipartimenti di Prevenzione territorialmente competenti, è prevista la visita medica precedente la ripresa dell'attività lavorativa indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia



SICUREZZA IN AZIENDA

SCREENING TEST IN AZIENDA: QUANDO FARLI E A COSA SERVONO (TAMPONI E TEST SIEROLOGICI)

- Attualmente al Medico Competente non è richiesto alcun controllo sanitario aggiuntivo dei lavoratori legato all'emergenza epidemiologica da SARS-CoV-2
- In previsione di una graduale ripresa delle attività produttive → E' in corso un progetto pilota sperimentale di livello regionale per caratterizzare la circolazione virale nella popolazione lavorativa e per acquisire informazioni sulla validità dei diversi test diagnostici disponibili → L'effettuazione di test di screening su lavoratori asintomatici da parte, o sotto la supervisione, del Medico Competente (tamponi naso-faringeo, test sierologici e, se validati dalle competenti strutture tecnico-scientifiche pubbliche, test sierologici rapidi) potrà avvenire nell'ambito della sorveglianza sanitaria (a carico del Datore di Lavoro) → L'inquadramento diagnostico e la gestione dei soggetti sintomatici è a carico delle strutture del Sistema Sanitario Nazionale



SICUREZZA IN AZIENDA

SCREENING TEST IN AZIENDA : QUANDO FARLI E A COSA SERVONO (TAMPONI E TEST SIEROLOGICI)

- Secondo le indicazioni del Ministero della Salute → L'impiego di kit commerciali di diagnosi rapida virologica è auspicabile e rappresenta un'esigenza in situazioni di emergenza, ma gli approcci diagnostici al momento tecnicamente più vantaggiosi e attendibili rimangono quelli basati sul rilevamento di RNA virale in secrezioni respiratorie (tamponi nasofaringeo), da eseguire presso i laboratori di riferimento regionali e i laboratori aggiuntivi individuati dalle Regioni
- I test sierologici basati sull'identificazione di anticorpi IgM e IgG specifici necessitano di ulteriori evidenze sulle proprie performance e utilità operativa → Attualmente non possono sostituire il test molecolare basato sull'identificazione di RNA virale dai tamponi naso-faringei secondo i protocolli indicati dall'Organizzazione Mondiale della Sanità
- Ad oggi l'uso su larga scala di test sierologici a fini diagnostici individuali e nei contesti occupazionali per l'espressione del giudizio di idoneità alla mansione, risulta improprio e prematuro → Possibile solo a seguito di validazione da parte delle strutture tecnico-scientifiche nazionali o nell'ambito delle indagini preliminari di carattere sperimentale.