

COVID-19

Protocollo 14 marzo 2020

Disposizioni DPCM 8, 9 e 11 Marzo 2020

PREMESSE

Stante l'aggravarsi dell'emergenza epidemiologica legata alla diffusione del Coronavirus, il Governo ha emanato il DPCM 11 marzo 2020, recante ulteriori misure urgenti di contenimento del contagio da COVID-19, applicabili all'intero territorio nazionale.

Tali misure di contrasto si aggiungono a quelle delineate nei DPCM del 8 marzo e del 9 marzo, già illustrate nella presentazione pubblicata dal nostro Studio in data 11 marzo 2020. Le misure indicate nei precedenti DPCM continuano pertanto a rimanere in vigore ove non siano incompatibili con quelle indicate nel DPCM del 11 marzo. Le specifiche misure del DPCM del 11 marzo sono applicabili a far data dal 12 marzo e fino al 25 marzo 2020.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma primo, numero 9), del DPCM 11 marzo 2020, il 14 marzo 2020 è stato sottoscritto dalle parti sociali il "Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" (nel seguito, anche il «Protocollo»).

A tale riguardo, lo studio Pirola Pennuto Zei & Associati, in un'ottica di collaborazione e di solidarietà, intende fornire ai propri clienti uno strumento utile nella gestione operativa dell'emergenza epidemiologica per poter garantire il pieno rispetto della normativa ed evitare che le società possano incorrere in violazioni della stessa, cosa che, in alcuni casi, può comportare delle conseguenze anche di natura penale.

AMBITO DI APPLICAZIONE TERRITORIALE

Territorio Nazionale

ATTIVITA' APERTE

- ◆ Ipermercati
- ◆ Supermercati
- ◆ Discount di alimentari
- ◆ Minimercati ed altri esercizi non specializzati di alimentari vari
- ◆ Commercio al dettaglio di prodotti surgelati
- ◆ Commercio al dettaglio in esercizi non specializzati di computer, periferiche, attrezzature per le telecomunicazioni, elettronica di consumo audio e video, elettrodomestici
- ◆ Commercio al dettaglio di prodotti alimentari, bevande e tabacco in esercizi specializzati (codici ateco: 47.2)
- ◆ Commercio al dettaglio di carburante per autotrazione in esercizi specializzati
- ◆ Commercio al dettaglio apparecchiature informatiche e per le telecomunicazioni (ICT) in esercizi specializzati (codice ateco: 47.4)

- ◆ Commercio al dettaglio di ferramenta, vernici, vetro piano e materiale elettrico e termoidraulico
- ◆ Commercio al dettaglio di articoli igienico-sanitari
- ◆ Commercio al dettaglio di articoli per l'illuminazione
- ◆ Commercio al dettaglio di giornali, riviste e periodici
- ◆ Farmacie e Parafarmacie
- ◆ Commercio al dettaglio di articoli medicali e ortopedici in esercizi specializzati
- ◆ Commercio al dettaglio di articoli di profumeria, prodotti per toletta e per l'igiene personale
- ◆ Commercio al dettaglio di piccoli animali domestici
- ◆ Commercio al dettaglio di materiale per ottica e fotografia
- ◆ Commercio al dettaglio di combustibile per uso domestico e per riscaldamento
- ◆ Commercio al dettaglio di saponi, detersivi, prodotti per la lucidatura e affini
- ◆ Commercio al dettaglio di qualsiasi tipo di prodotto effettuato via internet
- ◆ Commercio al dettaglio di qualsiasi tipo di prodotto effettuato per televisione
- ◆ Commercio al dettaglio di qualsiasi tipo di prodotto per corrispondenza, radio, telefono
- ◆ Commercio effettuato per mezzo di distributori automatici
- ◆ Lavanderia e pulitura di articoli tessili e pelliccia
- ◆ Attività delle lavanderie industriali altre lavanderie, tintorie
- ◆ Servizi di pompe funebri e attività connesse.

ATTIVITA' SOSPESE

- ◆ i mercati e le attività di commercio al dettaglio, eccetto quelle di vendita di generi alimentari e di prima necessità;
- ◆ le attività dei servizi di ristorazione, le quali potranno comunque procedere a consegne a domicilio nel rispetto delle norme igienico sanitarie relative a confezionamento e trasporto; sono escluse da tale misura mense, attività di catering continuativo su base contrattuale ed esercizi di somministrazione di alimenti e bevande posti nelle aree di servizio sulla rete stradale;
- ◆ le attività inerenti i servizi alla persona, inclusi parrucchieri, barbieri ed estetisti;
- ◆ per quanto attiene alle attività produttive e professionali, è raccomandata la sospensione di tutte le attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione.

PRINCIPALI AZIONI DA COMPIERE

- ◆ Sensibilizzare i propri dipendenti in ordine alla necessità di attenersi scrupolosamente alle prescrizioni contenute nei DPCM 8, 9 marzo e 11 Marzo 2020.
- ◆ Evitare tutti gli spostamenti all'interno di **TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE**, a meno che non siano motivati da situazioni di necessità o comprovate esigenze lavorative ovvero spostamenti per motivi di salute. In caso di spostamenti per comprovate esigenze lavorative si raccomanda di dare evidenza specifica delle esigenze organizzative che motivano lo spostamento. **È, altresì, prevista la sospensione e annullamento di tutte le trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordate e organizzate.**

- ◆ Invitare le persone a lavorare da casa, indirizzando e/o ribadendo ai dipendenti le norme di comportamento che gli stessi sono tenuti ad osservare per garantire il corretto utilizzo degli strumenti informatici, nonché la sicurezza dei dati personali.
- ◆ Per i dipendenti che non possono usufruire dello smart working, si raccomanda la fruizione da parte degli stessi dei periodi di congedo ordinario e di ferie, oppure, in mancanza, è necessario valutare il ricorso ad ammortizzatori sociali qualora occorresse sospendere l'attività lavorativa in tutto o in parte (a tal fine, la cassa integrazione ordinaria o il FIS, per coloro che non possono accedere allo strumento ordinario, sono gli strumenti rispondenti al bisogno odierno).
- ◆ Per gli enti che svolgono attività di ristorazione, bar e commerciali attenersi alle limitazioni di legge.
- ◆ Adottare tempestivamente un Protocollo di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus che preveda procedure e regole di condotta, nell'ambito di un confronto preventivo con le rappresentanze sindacali presenti nei luoghi di lavoro e costituendo 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.
- ◆ Aggiornare e/o integrare le misure adottate in precedenza con quelle previste dal protocollo, nonché con ulteriori misure più incisive in ragione delle peculiarità della propria organizzazione, previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali.
- ◆ Incentivare le operazioni di sanificazione nei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine forme di ammortizzatori sociali. Inoltre, per le sole attività produttive:
 - limitare al massimo gli spostamenti all'interno dei siti, contingentato l'accesso agli spazi comuni;
 - favorire intese tra organizzazioni datoriali e sindacali.

PROTOCOLLO 14 MARZO: ASPETTI GENERALI

AGGIORNAMENTO DELLE MISURE IN ESSERE

Tenuto conto delle misure intraprese in conformità ai precedenti decreti verificare la necessità di aggiornare e/o integrare:

- ◆ l'apposita cartellonistica contenente le istruzioni operative relative alle restrizioni all'accesso implementate dalla Società (e.g. divieto di accesso a soggetti che presentino sintomi influenzali, divieto di accesso a soggetti che nei precedenti 15 giorni abbiano avuto accesso o siano transitati nelle zone interessate dalle misure di urgenza adottate dal Governo etc.).
- ◆ le comunicazioni contenenti le istruzioni operative relative alle restrizioni all'accesso implementate dalla Società ai dipendenti e business partner (clienti, fornitori etc.) le istruzioni ai soggetti in ingresso presso le sedi della Società e raccolta della relativa dichiarazione di presa visione (dipendenti, clienti, fornitori, trasportatori etc.)
- ◆ Implementare protocolli di sicurezza anti-contagio sulla base delle linee guide del Protocollo sottoscritto dalle parti sociali di cui nel seguito.

MISURE PRATICHE INDIVIDUATE DAL PROTOCOLLO

OBBLIGHI INFORMATIVI:

Consegnare e/o affiggere all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, appositi depliant informativi riguardo a:

- ◆ obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5°) o altri sintomi influenzali;
- ◆ consapevolezza del dipendente di non poter accedere o permanere in azienda e di dover dichiarare la sussistenza di condizioni di pericolo causati dal COVID-19;
- ◆ impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda;
- ◆ impegno a informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa.

MODALITA' DI INGRESSO IN AZIENDA:

- ◆ Informare preventivamente il personale e chi intende fare ingresso in azienda, della preclusione dell'accesso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS;
- ◆ il personale prima dell'accesso al luogo di lavoro può essere sottoposto al controllo della temperatura corporea, ai sensi della disciplina privacy vigente;
- ◆ al personale con una temperatura superiore ai 37,5° non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro e le persone individuate saranno momentaneamente isolate e fornite di mascherine, con obbligo degli stessi di contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni.

AGGIORNAMENTO DELLE MISURE IN ESSERE

Per le attività che invece dovranno essere svolte, essendo indispensabili alla produzione:

- ◆ viene ribadita ed enfatizzata l'opportunità di fare ricorso quanto più possibile alla **modalità di lavoro agile**, per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza; tale modalità di lavoro resta quindi preferibile;
- ◆ vengono ulteriormente incentivate le ferie e i congedi retribuiti, nonché gli ulteriori strumenti previsti dalla contrattazione collettiva (ad esempio, permessi, banca delle ore, ecc.);
- ◆ **vengono raccomandate le operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro**, in occasione delle quali si potrà fare ricorso a forme di ammortizzatori sociali;
- ◆ **viene prevista la necessità di adottare protocolli di sicurezza anti contagio**;
- ◆ viene sottolineata la necessità di rispettare la distanza interpersonale di almeno un metro e, laddove ciò non fosse possibile, è raccomandata l'adozione di strumenti di protezione individuale (ad esempio, le mascherine).

MISURE PRATICHE INDIVIDUATE DAL PROTOCOLLO

PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA:

- ◆ 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;
- ◆ 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;
- ◆ organizzare interventi particolari/periodici di pulizia ricorrendo agli ammortizzatori sociali (anche in deroga).

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE:

In considerazione della scarsa disponibilità dei DPI in commercio, possibilità di:

- ◆ utilizzare mascherine la cui tipologia corrisponda alle indicazioni dall'autorità sanitaria
- ◆ preparare da parte dell'azienda liquidi detergenti secondo le indicazioni dell'OMS (https://www.who.int/gpsc/5may/Guide_to_Local_Production.pdf)

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

AGGIORNAMENTO DELLE MISURE IN ESSERE

Per le sole attività produttive si raccomanda la massima limitazione degli spostamenti all'interno dei siti e il contingentamento dell'accesso agli spazi comuni; inoltre, limitatamente alle attività produttive, per gli adempimenti di cui sopra devono essere favorite intese tra organizzazioni datoriali e sindacati.

MISURE PRATICHE INDIVIDUATE DAL PROTOCOLLO

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

- ◆ contingentare l'accesso agli spazi comuni (mense aziendali, aree fumatori, spogliatoi etc.), assicurando la ventilazione continua dei locali, un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi.

GESTIONE ENTRATA E USCITA DEI DIPENDENTI:

Limitare al minimo gli spostamenti all'interno del sito aziendale:

- ◆ prevedere orari di ingresso/uscita scaglionati;
- ◆ approntare ingressi e uscite separate dai locali aziendali;
- ◆ non sono consentite le riunioni in presenza, salvo in caso di necessità e urgenza ed impossibilità di collegamento a distanza, riducendo al minimo i partecipanti;
- ◆ sospendere ogni attività di formazione in aula, svolgendola invece a distanza.

ORGANIZZAZIONE AZIENDALE:

Ferme restando le misure già adottate in materia di smart working ed utilizzo di ferie, permessi e congedi, sarà possibile:

- ◆ 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 working, o comunque a distanza
- ◆ procedere alla rimodulazione dei livelli produttivi
- ◆ assicurare un piano di turnazione dei dipendenti dedicati alla produzione
- ◆ utilizzare gli ammortizzatori sociali disponibili, anche in deroga, assicurando che riguardino l'intera compagine aziendale, se del caso anche con opportune rotazioni, nonché gli istituti contrattuali collettivi disponibili (par, rol, banca ore);
- ◆ nel caso l'utilizzo degli ammortizzatori sociali non risulti sufficiente, si utilizzeranno i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti.

SORVEGLIANZA SANITARIA E GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA:

- ◆ Privilegiare le visite preventive, le visite a richiesta e le visite da rientro da malattia
- ◆ Garantire la prosecuzione della sorveglianza sanitaria periodica
- ◆ Sensibilizzare il medico competente a segnalare situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti affinché l'azienda provveda alla loro tutela nel rispetto della privacy
- ◆ Sensibilizzare il personale riguardo l'obbligo posto in capo alle persone infette o con sintomi di segnalarlo immediatamente all'ufficio del personale, che dovrà procedere al loro isolamento nonché ad avvertire le autorità sanitarie competenti anche al fine di individuare eventuali "contatti stretti" di tali soggetti con persone positive al tampone COVID-19.

IMPORTANTE! - 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, non comporta l'impossibilità a continuare lo svolgimento dello specifico ruolo/funzione.

PROTOCOLLO 14 MARZO: ASPETTI PRIVACY

IL PERSONALE, PRIMA DELL'ACCESSO AL LUOGO DI LAVORO POTRÀ ESSERE SOTTOPOSTO AL CONTROLLO DELLA TEMPERATURA CORPOREA

A tal fine si suggerisce di:

- ◆ **NON REGISTRARE IL DATO ACQUISITO**, è possibile identificare l'interessato e registrare il superamento della soglia di temperatura solo qualora sia necessario a documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso ai locali aziendali;
- ◆ **RENDERE L'INFORMATIVA EX ART 13 GDPR**. Si ricorda che l'informativa può omettere le informazioni di cui l'interessato è già in possesso e può essere fornita anche oralmente. Quanto ai contenuti dell'informativa, con riferimento alla finalità del trattamento potrà essere indicata la prevenzione dal contagio da COVID-19 e con riferimento alla base giuridica può essere indicata l'implementazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio ai sensi dell'art. 1, n. 7, lett. d) del DPCM 11 marzo 2020 e con riferimento alla durata dell'eventuale conservazione dei dati si può far riferimento al termine dello stato d'emergenza;
- ◆ **DEFINIRE LE MISURE DI SICUREZZA E ORGANIZZATIVE ADEGUATE A PROTEGGERE I DATI**. In particolare, occorre individuare i soggetti preposti al trattamento e fornire loro le istruzioni necessarie. A tal fine, si ricorda che i dati possono essere trattati esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da COVID-19 e non devono essere diffusi o comunicati a terzi al di fuori delle specifiche previsioni normative (es. in caso di richiesta da parte dell'Autorità sanitaria per la ricostruzione della filiera degli eventuali "contatti stretti di un lavoratore risultato positivo al COVID-19);
- ◆ **GARANTIRE LA RISERVATEZZA E LA DIGNITA' DEL LAVORATORE** in caso di isolamento momentaneo dovuto al superamento della soglia di temperatura. Tali garanzie devono essere assicurate anche nel caso in cui il lavoratore comunichi all'ufficio responsabile del personale di aver avuto, al di fuori del contesto aziendale, contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 e nel caso di allontanamento del lavoratore che durante l'attività lavorativa sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria e dei suoi colleghi.

GESTIONE DELLE AUTODICHIARAZIONI

Qualora si richieda il rilascio di una dichiarazione attestante la non provenienza dalle zone a rischio epidemiologico e l'assenza di contatti, negli ultimi 14 giorni, con soggetti risultati positivi al COVID-19, si ricorda di:

- ◆ **RACCOGLIERE I DATI STRETTAMENTE NECESSARI, ADEGUATI E PERTINENTI ALLA PREVENZIONE DEL CONTAGIO DA COVID 19**
- ◆ **RENDERE L'INFORMATIVA EX ART 13 GDPR.**
- ◆ **DEFINIRE LE MISURE DI SICUREZZA E ORGANIZZATIVE ADEGUATE A PROTEGGERE I DATI**
- ◆ **GARANTIRE LA RISERVATEZZA E LA DIGNITA' DEL LAVORATORE**

Astenersi dal richiedere:

- ◆ informazioni aggiuntive in merito alla persona risultata positiva
- ◆ informazioni aggiuntive in merito alle specificità dei luoghi

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

In caso di comunicazioni effettuate dal dipendente volte a segnalare sintomi o casi di sospetto contagio l'azienda – nel rispetto della normativa privacy – è tenuta a:

- ◆ Implementare appositi canali di comunicazione per la gestione delle segnalazioni avendo cura di individuare formalmente i soggetti autorizzati ad accedere a tali informazioni e fornire loro istruzioni adeguate
- ◆ Avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla regione o dal ministero della salute
- ◆ Collaborare con le autorità sanitarie per la definizione degli eventuali "contatti stretti" di una persona presente in azienda che sia stata riscontrata positiva al tampone COVID-19. Ciò al fine di permettere alle autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena. Nel periodo dell'indagine, l'azienda potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'autorità sanitari

Il medico competente può segnalare all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti e l'azienda provvede alla loro tutela nel rispetto della privacy. Il medico competente è tenuto ad applicare le indicazioni delle Autorità Sanitarie.

FOCUS

Smart Working

- ◆ Comunicazione ai dipendenti di attivazione dello smart working sulla base della decretazione d'urgenza
- ◆ Invio dell'informativa sulla salute e sicurezza ai lavoratori (art. 22 l. 81/2017)
- ◆ Comunicazione al ministero del lavoro (art. 23 l. 81/2017)
- ◆ Eventuali adempimenti assicurativi
- ◆ Informativa sull'utilizzo dei dispositivi informatici

Con il DPCM 11 Marzo 2020 Sono state introdotte importanti novità sul fronte dello Smart working, per ora solo limitatamente alle pubbliche amministrazioni, con la previsione di poter derogare agli accordi individuali e agli obblighi informativi previsti dalle disposizioni di legge in materia.

Comprovate esigenze

Sulla base delle informazioni ad oggi disponibili per “**COMPROVATE ESIGENZE**” si intendono tutte le attività non ovviabili ricorrendo a lavoro agile e che richiedono la presenza dei lavoratori sul luogo di lavoro. In tal caso il datore di lavoro è tenuto ad implementare le misure di cautela e prevenzione necessarie a garantire la salute dei propri lavoratori.

A tal riguardo il datore di lavoro deve documentare le comprovate esigenze per le quali i dipendenti sono tenuti a recarsi a lavoro e/o presso i clienti.

Sulla base delle disposizioni attuali, potrebbero rientrare nella definizione di cui all'art. 1 comma 1 lett. a del DPCM 8 marzo le seguenti attività:

- ◆ **ATTIVITA' DI PRODUZIONE** (e.g. Operatori di produzione, controllo qualità, operatori di stabilimento ecc.).
- ◆ **EDILIZIA** (operai di cantiere)
- ◆ **ATTIVITA DI MANUTENZIONE** (tecnici, manutentori)
- ◆ **SERVIZI ESSENZIALI** (Dipendenti che erogano servizi essenziali per il funzionamento della società, monitoraggio accessi, sicurezza, servizi IT ecc.)
- ◆ **RETAIL** (commessi, direttori alle vendite, magazzinieri)
- ◆ **FOOD & BERVERAGE** (addetti alla ristorazione, camerieri, personale di cucina ecc.)
- ◆ **TRASPORTI & DELIVERY** (dipendenti che effettuano trasporto merce consegne a domicilio)

Tali attività dovranno essere valutate – caso per caso – alla luce delle limitazioni di cui al DPCM 11 Marzo 2020 circa le attività da sospendere.

Ammortizzatori sociali

Il Decreto Legge 2 marzo 2020, n. 9 ha previsto misure speciali in materia di Cassa Integrazione e sostegno al reddito per le imprese ed i lavoratori colpiti dall'emergenza Coronavirus, come definite nell'allegato 1 del DPCM del 1 marzo 2020.

In data 8 marzo 2020 è stato emanato un nuovo DPCM, recante ulteriori misure per il contenimento e il contrasto del diffondersi del virus Covid-19 sull'intero territorio nazionale, nonché, in particolare, sulla cd. "zona arancione" (benché non definita come tale dal suddetto DPCM).

L'art. 5, comma 3, del DPCM 8 marzo 2020 prevede che dalla data di efficacia delle disposizioni del presente decreto cessano di produrre effetto i decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri 1° marzo (ndr, i cui allegati 1,2 e 3 prevedevano la zona "rossa" e "gialla") e 4 marzo 2020".

Con il DPCM 9 marzo le misure di cui all'art. 1 del DPCM 8 marzo sono state estese a tutto il territorio nazionale.

Ulteriori aggiornamenti sono contenuti in diverso provvedimento e, pertanto, saranno trattati attraverso un documento dedicato.

Piani di continuità aziendale

Poiché secondo quanto disposto dal Ministero degli Interni, la veridicità dell'autodichiarazione rilasciata alle Forze dell'Ordine dalle persone fisiche oggetto di controlli sul rispetto delle limitazioni della mobilità potrà essere verificata anche **con successivi controlli, si suggerisce – in via cautelativa** - di predisporre dei piani di continuità aziendale: tali piani dovranno essere aggiornati per tutta la durata dell'emergenza.

Tali piani – a mero titolo indicativo – potranno contenere le seguenti informazioni:

- ◆ Indicazione delle funzioni /dipartimenti in grado di svolgere l'attività lavorativa secondo la seconda la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81;
- ◆ Indicazione delle funzioni /dipartimenti in favore dei quali lo *smart working* è in corso di predisposizione (richiedendosi quindi ad esempio l'accesso medio tempore dei dipendenti agli uffici e ai locali aziendali)
- ◆ Indicazione delle funzioni/dipartimenti in favore dei quali la suddetta modalità di lavoro agile non può avere attuazione ma è richiesto, necessariamente, il compimento degli spostamenti [in entrata e in uscita dai, nonché] all'interno del territorio nazionale sia per attività presso i locali aziendali, sia all'interno dei suddetti territori.

Tali piani saranno suscettibili di modifiche e/o integrazioni alla luce delle disposizioni di futura emanazione da parte delle Autorità competenti e del continuo monitoraggio interno aziendale.

Si raccomanda di recepire all'interno del piano di continuità aziendale le misure previste nei protocolli di sicurezza anti-contagio dando atto degli strumenti di protezione individuale dati in dotazione ai dipendenti

Merci e transfrontalieri

Al transito e al trasporto merci è esclusa l'applicabilità delle misure di cui all'art. 1 comma 1 lett. a DPCM 8 marzo 2020.

Tuttavia è opportuno adottare misure di prevenzione e di cautela nei confronti dei trasportatori, quali ad esempio:

- ◆ individuare procedure di ingresso, transito e uscita, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite;
- ◆ gli autisti non possano scendere dai mezzi e siano muniti di dispositivi medici di protezione e prevenzione quali mascherine, guanti monouso ecc., non è consentito l'accesso agli uffici per nessun motivo;
- ◆ se il carico/scarico richiede la discesa dal mezzo deve essere mantenuta la distanza di sicurezza (1 metro)
- ◆ individuare/installare servizi igienici dedicati per fornitori/trasportatori e/o altro personale esterno, prevedendo il divieto di utilizzo di quelli del personale dipendente;
- ◆ ridurre per quanto possibile, l'accesso ai visitatori;
- ◆ ove presente un servizio di trasporto organizzato dall'azienda va garantita e rispettata la sicurezza dei lavoratori lungo ogni spostamento;
- ◆ la documentazione di trasporto sia trasmessa in via telematica;
- ◆ le norme del Protocollo si estendono alle aziende in appalto che possono organizzare sedi e cantieri permanenti e provvisori all'interno dei siti e delle aree produttive.

Le limitazioni introdotte oggi non vietano gli spostamenti per comprovati motivi di lavoro. Pertanto, salvo che siano soggetti a quarantena o che siano risultati positivi al virus, i transfrontalieri potranno entrare e uscire dai territori interessati per raggiungere il posto di lavoro e tornare a casa.

Gli interessati potranno comprovare il motivo lavorativo dello spostamento con qualsiasi mezzo, inclusa una dichiarazione che potrà essere resa alle forze di polizia in caso di eventuali controlli.

Per ulteriori approfondimenti:

Pirola Pennuto Zei & Associati – Dipartimento Labour & Compliance

- ◆ **Avv. Roberta Di Vieto:** roberta.di.vieto@studiopirola.com