

**PROTOCOLLO CONDIVISO DI REGOLAMENTAZIONE
DELLE MISURE
PER IL CONTRASTO E IL CONTENIMENTO DELLA
DIFFUSIONE
DEL VIRUS COVID-19
NEGLI AMBIENTI DI LAVORO**

aggiornato al 24 aprile

Il Protocollo è stato sottoscritto su invito
del Presidente del Consiglio dei Ministri,
del Ministro dell'economia, del Ministro del lavoro e delle
politiche sociali,
del Ministro dello sviluppo economico
e del Ministro della salute,
che hanno promosso l'incontro tra le Parti Sociali.
Il Governo si impegna a favorire la piena attuazione del
Protocollo.

L'obiettivo del Protocollo è quello di stabilire linee-guida, condivise tra le Parti, per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio finalizzati a favorire il contrasto e il contenimento della diffusione del virus.

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.

È obiettivo prioritario **coniugare la prosecuzione delle attività produttive con la garanzia di condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e delle modalità lavorative.**

Nell'ambito di tale obiettivo, si può prevedere anche la **riduzione o la sospensione temporanea delle attività.**

Unitamente alla possibilità per l'azienda di ricorrere al lavoro agile e gli ammortizzatori sociali, soluzioni organizzative straordinarie, le parti intendono favorire il contrasto e il contenimento della diffusione del virus.

Questo obiettivo del protocollo può essere raggiunto efficacemente solo attraverso il confronto preventivo con le rappresentanze sindacali.
E' necessario agire un forte ruolo di rappresentanza

Il Protocollo stabilisce inoltre che deve essere favorito **il confronto preventivo con le rappresentanze sindacali presenti nei luoghi di lavoro**, e per le piccole imprese le **rappresentanze territoriali** come previsto dagli accordi interconfederali, affinché ogni misura adottata possa essere condivisa e resa più efficace dal contributo di esperienza delle persone che lavorano, in particolare degli **RLS** e degli **RLST**, tenendo conto della specificità di ogni singola realtà produttiva e delle situazioni territoriali.

Il **Punto 13 del Protocollo** istituisce il luogo preposto al Confronto tra tutti i soggetti titolati:

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.

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.

Potranno essere costituiti, a livello territoriale o settoriale, ad iniziativa dei soggetti firmatari del presente Protocollo, comitati per le finalità del Protocollo, **anche con il coinvolgimento delle autorità sanitaria locali** e degli altri soggetti istituzionali coinvolti nelle iniziative per il contrasto della diffusione del COVID19.

DISPOSIZIONI DEL DPCM 11 MARZO 2020

Il Protocollo stabilisce in premessa (prima di descrivere le varie misure di sicurezza) un principio che deve guidare l'interpretazione delle singole norme che lo compongono:

la prosecuzione delle attività produttive può avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano "adeguati livelli di protezione".

Se l'azienda non riesce o non può assicurare l'adozione delle misure di sicurezza descritte nel Protocollo, quali **l'uso dei dispositivi di protezione individuale** e/o il **mantenimento della distanza di almeno 1 metro** tra i lavoratori in ogni momento della giornata lavorativa, **l'attività deve essere sospesa**, poiché la salute dei lavoratori non è garantita.

Sempre ai fini di una interpretazione complessiva del Protocollo, è importante ricordare la garanzia **per tutte le imprese della possibilità di ricorso agli ammortizzatori sociali** al fine di permettere, se necessario, di ridurre o sospendere l'attività lavorativa fino all'implementazione delle misure di sicurezza stabilite dal Protocollo.

Tra le premesse, si precisa che deve essere attuato **il massimo utilizzo del lavoro agile (o smart working)**.

Questo non significa che al datore di lavoro è demandata la valutazione dell'opportunità di adibire o meno i suoi dipendenti allo smart working, ma che, laddove ciò sia possibile, **l'azienda è obbligata a farvi ricorso**.

Si prevedono inoltre:

- **la sospensione delle attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione;**
- le operazioni di sanificazione nei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine forme di ammortizzatori sociali.

1. INFORMAZIONE

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

Le informazioni riguardano:

- l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5°) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria
- la consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter fare ingresso o di poter permanere in azienda e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano le condizioni di pericolo (*sintomi di influenza, temperatura, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, ...* 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.
- L'azienda fornisce una informazione adeguata sulla base delle mansioni e dei contesti lavorativi, con particolare riferimento al complesso delle misure adottate cui il personale deve attenersi in particolare sul corretto utilizzo dei DPI per contribuire a prevenire ogni possibile forma di diffusione di contagio.

2. MODALITA' DI INGRESSO IN AZIENDA

- Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro potrà essere sottoposto al **controllo della temperatura corporea**

(vedere nota 1 circa il Trattamento dei dati personali)

Se tale temperatura risulterà superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro. Le persone in tale condizione - nel rispetto delle indicazioni riportate in nota - saranno momentaneamente isolate e fornite di mascherine non dovranno recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede, ma dovranno contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni.

- Il datore di lavoro informa preventivamente il personale, e chi intende fare ingresso in azienda, della preclusione dell'accesso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS.

2. MODALITA' DI INGRESSO IN AZIENDA

- Per questi casi si fa riferimento al Decreto legge n. 6 del 23/02/2020, art. 1, lett. h) e i)
- 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.**
- Qualora, per prevenire l'attivazione di focolai epidemici, nelle aree maggiormente colpite dal virus, l'autorità sanitaria competente disponga misure aggiuntive specifiche, come ad esempio, **l'esecuzione del tampone per i lavoratori, il datore di lavoro fornirà la massima collaborazione.**

3. MODALITA' DI ACCESSO DEI FORNITORI ESTERNI

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

3. MODALITA' DI ACCESSO DEI FORNITORI ESTERNI

- le norme del presente Protocollo si estendono alle **aziende in appalto** che possono organizzare sedi e cantieri permanenti e provvisori all'interno dei siti e delle aree produttive
- 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.

4. PULIZIA E SANIFICAZIONE

- L'azienda assicura la **pulizia giornaliera** e la **sanificazione periodica** dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago
- Nel caso della 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 nm. 5443 del 22/2/2020 del Ministero della salute, nonché alla loro ventilazione
- Occorre garantire la pulizia a fine turno e la **sanificazione periodica** di tastiere, schermi touch, mouse con adeguati detergenti, sia negli uffici, sia nei reparti produttivi
- L'azienda in ottemperanza alle indicazioni del Ministero della Salute secondo le modalità ritenute più opportune, può organizzare interventi particolari/periodici di pulizia ricorrendo agli ammortizzatori sociali (anche in deroga).
 - ***N.B. non essendo meglio precisato il significato del termine "periodicamente", è demandato al datore di lavoro l'onere di valutare il fattore di rischio costituito dall'efficacia temporale degli interventi di sanificazione e adottare i provvedimenti per prevenirlo.***

4. PULIZIA E SANIFICAZIONE

- 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.

5. PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI

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

6. DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

- **L'adozione delle misure di igiene e dei Dispositivi di Protezione Individuale indicati nel presente Protocollo di Regolamentazione è fondamentale** e, vista l'attuale situazione di emergenza, è evidentemente legata alla disponibilità in commercio.

Per questi motivi:

- a) le mascherine dovranno essere utilizzate in conformità a quanto previsto dalle indicazioni dell'Organizzazione Mondiale della Sanità;
 - b) data la situazione di emergenza, in caso di difficoltà di approvvigionamento e alla sola finalità di evitare la diffusione del virus, potranno essere utilizzate mascherine la cui tipologia corrisponda alle indicazioni dall'autorità sanitaria.
- Qualora il lavoro imponga di lavorare a **distanza interpersonale minore di un metro e non siano possibili altre soluzioni organizzative è comunque necessario l'uso delle mascherine, e altri dispositivi di protezione** (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, ecc...) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie.
 - nella declinazione delle misure del Protocollo all'interno dei luoghi di lavoro **sulla base del complesso dei rischi valutati** e, a partire dalla mappatura delle diverse attività dell'azienda, si **adotteranno i DPI idonei**. E' previsto, per tutti i lavoratori che condividono spazi comuni, l'utilizzo di una **mascherina chirurgica**, come del resto normato dal DL n. 9 (art. 34) in combinato con il DL n. 18 (art 16 c. 1).

NOTA

Fra i DPI, le maschere filtranti richieste per evitare il contagio da Coronavirus (classificato come "rischio biologico"), sono regolate dalla norma europea UNI EN 149.

Tale norma, a seconda dell'efficienza filtrante, classifica le maschere in **FFP1, FFP2, FFP3**.

Le "mascherine chirurgiche" svolgono una differente funzione rispetto ai DPI: esse hanno come caratteristica quella di limitare la diffusione di agenti biologici nell'atmosfera circostante e possono, quindi, evitare che il portatore diffonda il contagio, ma non proteggono lo stesso adeguatamente dal contagio di provenienza altrui.

Il Protocollo prevede che l'adozione dei dispositivi di protezione individuale (DPI FFP2, FFP3) è fondamentale, ma che "questa è legata evidentemente all'approvvigionamento sul mercato".

A causa quindi delle difficoltà di approvvigionamento il Governo ha stabilito che possano essere usate anche le mascherine chirurgiche.

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

- L'accesso agli spazi comuni, comprese le mense aziendali, le aree fumatori e gli spogliatoi **è contingentato**, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con **il mantenimento della distanza di sicurezza di 1 metro tra le persone che li occupano** .
- Il Protocollo ribadisce la necessità di pulizia giornaliera e sanificazione periodica di tutti gli spazi e comuni e degli oggetti di uso collettivo.

NOTA

Le disposizioni del Protocollo implicano una radicale **riorganizzazione del lavoro**, nonché la riorganizzazione di tutti gli spazi e i locali comuni. Ne consegue anche la necessità di aggiornare il **Documento di Valutazione Dei Rischi**.

In mancanza degli adeguamenti organizzativi prescritti, l'attività deve essere sospesa.

E' opportuno qui ricordare anche **l'art. 44 D.Lgs. 81/81** che prevede che il **lavoratore il quale, in caso di pericolo grave, immediato e non evitabile, si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.**

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

Limitatamente al periodo di emergenza dovuta al Covid 19, le imprese potranno, **avendo a riferimento quanto previsto dai CCNL e favorendo così le intese con le rappresentanze sindacali aziendali:**

- disporre la **chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione** o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso allo smart work, o comunque a distanza;
- procedere ad una **rimodulazione dei livelli produttivi;**
- assicurare un **piano di turnazione dei dipendenti** dedicati alla produzione con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili;
- utilizzare lo **smart working** per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza nel caso vengano utilizzati ammortizzatori sociali, anche in deroga, valutare sempre la possibilità di assicurare che gli stessi riguardino l'intera compagine aziendale, se del caso, anche con opportune rotazioni;

- utilizzare in via prioritaria gli **ammortizzatori sociali disponibili** nel rispetto degli istituti contrattuali (par, rol, banca ore) generalmente finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro **senza perdita della retribuzione;**
- Nel caso l'utilizzo di detti istituti non risulti sufficiente, si utilizzeranno li periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti;
- Sono sospese e annullate tutte le trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordate o organizzate.

8. ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

nuovi punti

- Il **lavoro a distanza continua ad essere favorito** anche nella fase di progressiva riattivazione del lavoro in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione, ferma la necessità che il **datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività** (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause). .
- E' necessario il rispetto del **distanziamento sociale**, anche attraverso una rimodulazione degli spazi di lavoro, compatibilmente con la natura dei processi produttivi e degli spazi aziendali. 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.
- È essenziale **evitare aggregazioni sociali** anche in relazione agli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro e rientrare a casa (*commuting*), 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.

9. GESTIONE ENTRATA E USCITA DEI DIPENDENTI

- Si favoriscono **orari di ingresso/uscita scaglionati** in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa)
- Dove è possibile, occorre dedicare una porta di entrata e una porta di uscita da questi locali e garantire la presenza di detergenti segnalati da apposite indicazioni.

10. SPOSTAMENTI INTERNI, RIUNIONI, EVENTI INTERNI E FORMAZIONE

- Gli **spostamenti all'interno del sito aziendale devono essere limitati al minimo indispensabile** e nel rispetto delle indicazioni aziendali.
- **Non sono consentite le riunioni in presenza.**
Laddove le stesse fossero connotate dal carattere della necessità e urgenza, nell'impossibilità di collegamento a distanza, **dovrà essere ridotta al minimo la partecipazione necessaria** e, comunque, dovranno essere garantiti il distanziamento interpersonale e un'adeguata pulizia/areazione dei locali.
- Sono **sospesi e annullati tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in modalità in aula**, anche obbligatoria, anche se già organizzati;
è comunque possibile, qualora l'organizzazione aziendale lo permetta, effettuare **la formazione a distanza**, anche per i lavoratori in smart work.
- Il mancato completamento dell'aggiornamento della formazione professionale e/o abilitante entro i termini previsti per tutti i ruoli/funzioni aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dovuto all'emergenza in corso e quindi per causa di forza maggiore, non comporta l'impossibilità a continuare lo svolgimento dello specifico ruolo/funzione.

11. GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA

Nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente all'ufficio del personale, si dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria e a quello degli altri presenti dai locali, l'azienda procede immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute.

L'azienda collabora con le Autorità sanitarie per la definizione degli Eventuali "contatti stretti" di una persona presente in azienda che sia stata riscontrata positiva al tampone COVID-19.

Il lavoratore al momento dell'isolamento, deve essere subito dotato ove già non lo fosse, di mascherina chirurgica.

12. SORVEGLIANZA SANITARIA/MEDICO COMPETENTE/RLS

- La sorveglianza sanitaria deve proseguire rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute (cd. decalogo)
- **Vanno privilegiate**, in questo periodo, **le visite preventive, le visite a richiesta e le visite da rientro da malattia**
- **La sorveglianza sanitaria periodica non va interrotta**, perché rappresenta una ulteriore misura di prevenzione di carattere generale: sia perché può intercettare possibili casi e sintomi sospetti del contagio, sia per l'informazione e la formazione che il medico competente può fornire ai lavoratori per evitare la diffusione del contagio
- **Nell'integrare e proporre tutte le misure di regolamentazione legate al COVID-19 il medico competente collabora con il datore di lavoro e i RLS/RLST**
- Il medico competente segnala all'azienda **situazioni di particolare fragilità e patologie** attuali o pregresse dei dipendenti e l'azienda provvede alla loro tutela nel rispetto della privacy il medico competente applicherà le indicazioni delle Autorità Sanitarie.

12. SORVEGLIANZA SANITARIA/MEDICO COMPETENTE/RLS

- 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.
- E' raccomandabile che la sorveglianza sanitaria ponga particolare attenzione ai soggetti fragili anche in relazione all'età
- Per il **reintegro progressivo di lavoratori** dopo l'infezione da COVID19, il medico competente, **previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza**, effettua la **visita medica precedente alla ripresa del lavoro**, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione". (D.Lgs 81/08 e s.m.i, art. 41, c. 2 lett. e-ter), anche per valutare profili specifici di rischiosità e comunque indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia. ■

12. AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE

Il punto 13 è stato inserito in premessa perché costituisce strumento fondamentale del confronto sindacale, quindi della possibilità di rendere efficaci sulla base delle specificità delle mansioni, lavorazioni, luoghi e ovviamente della sensibilità di lavoratrici e lavoratori, le misure generali del presente protocollo

PRINCIPALI FONTI NORMATIVE

- **Art. 2087 Codice Civile**
- **D. Lgs 81/08 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**
- **DPCM 4 Marzo 2020**
*"Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19"
e ulteriori disposizioni (DPCM 11 Marzo 2020; DPCM 25 Marzo 2020 e seguenti)*
- **Protocollo condiviso** di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento «diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro» del 14 Marzo 2020
- Accordi e protocolli di categoria e settore stipulati tra le OO.SS.