

# Contributi per il sostegno dei processi di digitalizzazione

INTERVENTI DI CUI ALLE RISORSE FSC AGGIUNTIVE DELIBERA CIPE 38/2020

**PRIORITÀ DELL'ACCORDO**

**TIPOLOGIA DELL'INTERVENTO:**

Contributi per il sostegno dei processi di digitalizzazione delle imprese del Lazio Voucher Diagnosi Digitale

PROT. LN13-2021-071849 – CUP F61B21004980008

**Nome Progetto: SMART CONFOR**



Il progetto **SMART CONFOR** nasce con l'obiettivo fondamentale di analizzare ed approfondire il grado di maturità digitale dell'azienda, al fine di individuare gli interventi necessari da porre in essere per migliorare o consolidare la digitalizzazione dei processi.

Per conseguire tale obiettivo, e rispondere al meglio alle necessità individuate, è stata condotta un'analisi accurata a partire dalle attrezzature materiali e immateriali fino ai processi, secondo lo schema che viene delineato di sotto.

La realizzazione del **progetto SMART CONFOR** ha previsto l'articolazione in diverse fasi:

- Analisi preliminare
- Mappatura dettagliata delle dotazioni hardware e software
- Analisi del grado di maturità digitale
- Analisi dei possibili interventi

La realizzazione del **progetto SMART CONFOR** ha permesso alla società di acquisire maggiore consapevolezza riguardo la **digitalizzazione dell'ecosistema aziendale**, individuando le vulnerabilità che derivano dall'attuale parco hardware e software della stessa, al fine di identificare i processi da interconnettere e automatizzare mediante l'applicazione di tecnologie abilitanti coerenti con le esigenze aziendali.

---

# **Avviso Pubblico “DIGITAL IMPRESA LAZIO”**

**Avviso Pubblico “DIGITAL IMPRESA LAZIO” – Domanda prot. n.  
A0322-2019-28081 CUP F69J21010760004**

**“Contributi per il sostegno dei processi di digitalizzazione  
delle imprese del Lazio”**

## **Analisi di contesto**

Il progetto in esame ha come obiettivo quello di introdurre un sistema di informazione integrata quale un sistema di gestione documentale, che consenta la gestione anagrafica di tutti i clienti nel portafoglio, permettendo a questi ultimi di ricevere tutto il materiale disponibile attraverso una interrogazione dell' app mobile o del sito web, con la possibilità di visualizzarli o salvarli per poterli liberamente utilizzare.

Inoltre, è stata prevista anche la realizzazione di una campagna di digital marketing.

Il progetto rientra nell'ambito della tipologia di Intervento qualificata come “ Sistemi di informazione integrati quali: sistemi di gestione documentale”, e “Digital marketing: Web, Social e Mobile marketing”, e renderà più flessibile ed integrata la gestione del flusso del sistema informativo aziendale, migliorando di riflesso la struttura organizzativa , e amplierà il bacino di clientela della società, grazie alla nuova immagine costruita con le campagne social..

## **Finalità**

Tramite il progetto, la società CON.FOR punta a raggiungere la piena integrazione e automatizzazione del sistema informativo aziendale, condividendo le informazioni in tempo reale con le diverse funzioni aziendali, elaborandole e misurando le prestazioni dei vari processi.

Difatti l'obiettivo è quello di integrare e automatizzare la gestione degli acquisti e dei fornitori, ottimizzando tali processi attraverso l'eliminazione di procedure routinarie e standardizzate, conseguendo quindi un risparmio in termini di tempi e costi organizzativi, nonché le attività di assistenza post vendita, migliorando in questo modo l'esperienza di acquisto del cliente, massimizzando la creazione del valore, e fidelizzandolo all'azienda.

L'automatizzazione di tali processi faciliterebbe anche l'elaborazione automatica delle informazioni nonché la misurazione delle performance, in modo da valutare l'eventuale presenza di scostamenti o aspetti da modificare, migliorando quindi le prestazioni organizzative.

Gli strumenti tecnologici inoltre verranno impiegati anche come valido supporto all'adozione di decisioni imprenditoriali, cosicché sia possibile, sulla base dell'analisi automatica delle informazioni interne ed esterne che derivano da tali applicazioni, attuare strategie proattive, volte a rafforzare i vantaggi competitivi dell'azienda, e quindi generare la possibilità di espandere e consolidare la propria posizione di mercato.

### **Obiettivo del progetto**

Gli obiettivi quindi da conseguire sono duplici: da un lato una gestione più semplice, flessibile ed efficiente della documentazione aziendale, dall'altro un rafforzamento della Brand Equity della società, tramite il consolidamento della sua presenza online e il miglioramento dell'interazione con i propri clienti.

### **Attività di Progetto**

Il progetto CON FOR INNOVA si è articolato in due ambiti di applicazione: uno ha riguardato i sistemi integrati, l'altro il digital marketing. In entrambi i casi, le attività vengono specificate nella tabella sottostante:

### **Descrizione attività – SISTEMI INTEGRATI**

- 1) Studio di fattibilità;
- 2) Analisi specifica dei requisiti del sistema ERP;
  - 3) Progettazione;
  - 4) Test di sistema;
  - 5) Release finale.

### **Descrizione attività – DIGITAL MARKETING**

- 1) Definizione Piano Strategico Digital Marketing;
- 2) Pianificazione Strategia Social;
- 3) Lancio Campagna;
- 4) Misurazione dei risultati.

### **Impatto sul territorio**

L'implementazione del progetto CON FOR INNOVA ha consentito alla società di migliorare la sua capacità di creare valore per gli stakeholders, al fine di porre in atto un processo di crescita sostenibile non solo per l'impresa ma anche per il territorio circostante.

---

# **Sistema di gestione ambientale – ISO 14001:2015**

***Vuoi ottenere un Sistema Gestione Ambientale in modo semplice e nel minor tempo possibile?***

La **ISO 14001** è una norma internazionale ad adesione volontaria, applicabile a qualsiasi tipologia di Organizzazione pubblica o privata, che specifica i requisiti di un **sistema di gestione ambientale**.

Il **sistema di gestione conforme alla norma UNI EN ISO 14001:2015** prevede, quale requisito essenziale, la realizzazione di un audit ambientale, cioè un'indagine approfondita, finalizzata alla completa conoscenza del contesto ambientale in cui opera l'Organizzazione.

È necessario pertanto raccogliere tutte le informazioni di carattere tecnico, scientifico e legislativo utile ad evidenziare le caratteristiche ambientali delle attività, dei prodotti e dei servizi dell'Organizzazione.

La **Con For Srl** offre servizi professionali in materia di consulenza sull'implementazione e l'assistenza di **Sistemi di Gestione conformi alle norme ISO** a partire dai primi passi fino al traguardo della certificazione e successivamente anche all'assistenza nel mantenimento della stessa.

## **VANTAGGI**

- Ottenere la **certificazione ISO 14001** per il sistema di gestione ambientale della propria organizzazione significa far valutare la propria conformità ai requisiti definiti della Norma, attraverso l'intervento di una terza parte (un Ente di certificazione riconosciuto da Accredia).
- Riduci i costi delle tue fidejussioni sino al 75% – Appalti pubblici e sostenibilità degli investimenti del PNNR.

## **Perché è importante certificarsi?**

Disporre di una **certificazione ISO 14001** della propria gestione ambientale permette di godere di una serie di premialità in tema di premi assicurativi e riduzione del costo delle fidejussioni sino al 75% e nell'aggiudicazione delle gare di appalto. Le stazioni appaltanti prevedono criteri sempre più green/social dalla fase di partecipazione di gara a

quella di esecuzione del contratto. Le condizioni di finanziabilità e l'importanza dell'ambiente nel PNNR spingono le stazioni appaltanti a richiedere agli operatori la **certificazione ISO 14001** del loro sistema ambientale.

## **QUANTO COSTA UNA CERTIFICAZIONE ISO 14001?**

Il costo del servizio di consulenza per il rilascio della **certificazione ISO 14001** dipende dal numero di dipendenti e dalla tipologia di azienda.

A questo va aggiunto l'importo dell'Ente Certificatore scelto in fase di sottoscrizione del contratto di consulenza.

---

## **Sicurezza sul lavoro: Quali sono le novità 2022**

### **DECRETO FISCALE (DL 146/21) convertito. Le modifiche al Testo Unico di Sicurezza**

*In Gazzetta il testo del DECRETO FISCALE decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 21 ottobre 2021, n. 252), coordinato con la Legge di conversione 17 dicembre 2021, n. 215 "Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili" (GU n.252 del 21-10-2021). Il Decreto convertito, entra in vigore dal 21 dicembre 2021.*

Di seguito tutte le modifiche che il DL FISCALE n.146/2021, apporta al D.lgs. n.81/2008, a seguito della conversione in legge del provvedimento:

- Modifica all'art. 18 e 19 del TUS: Introdotta la nomina

- obbligatoria del preposto e nuovi obblighi preposto;
- Modifica all'art. 37 del TUS: entro il 30 giugno 2022 revisione degli Accordi Stato-Regioni sulla formazione in salute e sicurezza (ridefinizione anche dell'obbligo addestrativo; formazione in presenza dei preposti, obbligo formativo del datore di lavoro);
  - Modifica all'art. 55 del TUS: modificato l'apparato sanzionatorio per datore di lavoro e dirigente.

Rispetto al Testo del DL Fiscale originario restano confermate le seguenti modifiche al D.lgs. n.81/2008:

- Modifiche all'art.7 e 8: riforma SINP e Comitati regionali di coordinamento;
- Modifica all'art. 14 e 15: riforma del Sistema di vigilanza (nuovi compiti all'Ispettorato Nazionale del Lavoro);
- Modifica Allegato I al TUS sulle ipotesi di sospensione dell'attività imprenditoriale (si vedano i chiarimenti INL);
- Modifica all'art. 51: riordino degli organismi Paritetici.

#### *Obblighi del datore di lavoro e del dirigente (Art.18)*

Il Decreto Fiscale convertito introduce un nuovo comma "b-bis" nell'elenco delle attribuzioni di datore e dirigente contenuto all'art.18: le due figure devono individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza (art.19 a sua volta oggetto di profonda modifica): costui non può subire pregiudizio dallo svolgimento di questa attività.

#### *Obblighi del preposto (art.19)*

Il DL Fiscale convertito integra completamente la lettera a) dell'art. 19 sui compiti del preposto.

Oltre a sovrintendere e vigilare sull'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 DPI, dovranno «intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti».

Prima invece si parlava genericamente "informare i loro superiori diretti in caso di persistenza della inosservanza".

### **Preposto e segnalazione delle non conformità (art.19)**

Il Decreto Fiscale aggiunge un nuovo compito per i preposti: dovrà interrompere, se necessario, l'attività in caso rilevi deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e segnalare le non conformità rilevate.

«f-bis) in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate».

### **Preposto: individuazione in sede di appalto/subappalto (art.26)**

Sempre a proposito del preposto, il DL Fiscale convertito richiede che in regime di appalto o subappalto i datori di lavoro appaltatori/subappaltatori dovranno comunicare espressamente al committente il personale che riveste il ruolo di preposto. Per farlo introduce il comma 8 bis all'art. 26 del TUS.

«8-bis. Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, i datori di lavoro appaltatori o subappaltatori devono indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto».



Il DL Fiscale modifica l'art.37 del Testo Unico di Sicurezza annunciando (nel nuovo periodo del comma 2), che entro il 30 giugno 2022 la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano è chiamata ad adottare l'accorpamento e la rivisitazione degli accordi attuativi in materia di formazione, incidendo su:

- durata;
- contenuti minimi;
- modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;
- modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.

#### **Addestramento: nuove precisazioni nel comma 5 dell'art.37**

L'art.37, come modificato dal DL Fiscale convertito aggiunge al comma 5 che finora recitava solo: "5. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro" una ulteriore precisazione: «L'addestramento consiste nella prova pratica, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nell'esercitazione applicata, per le procedure di lavoro in sicurezza. Gli interventi di addestramento effettuati devono essere tracciati in apposito registro anche informatizzato»;

#### **Formazione obbligatoria anche per il datore di lavoro (art.37 comma 7)**

La vera e propria novità del DL Fiscale è l'introduzione della formazione obbligatoria anche per il datore di lavoro, figura che compare ora nel nuovo comma 7 dell'art. 37 fra i soggetti

che, insieme a dirigenti e preposti deve ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il comma 7 dell'art. 37 è sostituito dal seguente:

«7. Il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti ricevono un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma 2, secondo periodo»;

### **Formazione del preposto (art. 37 comma 7-ter)**

Il DL Fiscale convertito relativamente al preposto richiede la modalità formativa in presenza e ripetuta con cadenza almeno biennale «e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi».

### **Fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità**

Il DL Fiscale Convertito rimanda al 30 giugno 2022 il termine entro il quale adottare il decreto interministeriale sul "Fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità" (modifica all'art. 52 comma 3).

### ***Sanzioni per il datore di lavoro e dirigente (art.55)***

Il DL Fiscale in sede di conversione aggiorna la lettera c) dell'art. 55 che riporta l'elenco delle sanzioni per datore di lavoro e dirigente prevedendo l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.474,21 a 6.388,23 euro anche per la violazione dell'articolo 37, comma 1, lettera 7-ter (il nuovo obbligo formativo a cadenza biennale del preposto).

Calano invece le sanzioni, arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro (invece che da 1.500 a 6.000

euro) per le violazioni di cui all'art. 18 comma 1, lettere a) nomina medico, d) fornitura DPI e z) prima parte (aggiornamento misure di prevenzione per mutamenti organizzativi/produttivi), e 26, commi 2 e 3, primo periodo (contratti di appalto e somministrazione, obblighi di coordinamento fra datori di lavoro e subappaltatori) e, si aggiunge per le violazioni dell'art. 26 comma 8 bis.

#### *Manutenzione scuole e responsabilità dei dirigenti*

Il Decreto Fiscale, in sede di conversione ha introdotto l'Art. 13 bis che modifica l'art. 18 del Testo Unico di Sicurezza inserendo alcuni paragrafi al comma 3 in materia di esclusione da responsabilità (civile, amministrativa e penale) i dirigenti delle istituzioni scolastiche qualora abbiano tempestivamente richiesto gli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati.

#### *Comitati regionali di coordinamento (art.7): modifica del DL Fiscale*

Il Decreto Fiscale aggiunge all'art.7 comma 1 il seguente nuovo comma:

Il nuovo comma 1-bis: «1-bis. Il comitato regionale si riunisce almeno due volte l'anno e può essere convocato anche su richiesta dell'ufficio territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.»;

I Comitati regionali (regolati al DPCM 21 dicembre 2007) hanno una funzione di indirizzo e valutazione delle politiche attive e di raccordo con il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro (articolo 5) e con la Commissione consultiva permanente (articolo 6), presso ogni Regione e Provincia autonoma.

#### SINP (art.8): modifica del DL Fiscale

Le modifiche riguardano l'art.8 SINP:

- il comma 1: si aggiunge il riferimento ad un'attività di

programmazione e valutazione delle attività di vigilanza ai fini di un coordinamento statistico nazionale, regionale e locale. Si aggiunge in un nuovo paragrafo, il richiamo alla alimentazione del SINP con i dati sulle sanzioni irrogate durante l'attività di vigilanza.

- Il comma 2: si inserisce il Dipartimento per la trasformazione digitale e INSP e Ispettorato del Lavoro fra gli enti che costituiscono il SINP. Un nuovo periodo apre alla possibilità di farvi accedere ulteriori amministrazioni.
- Il comma 3: viene completamente riscritto confermato il ruolo tecnico dell'INAIL per la gestione tecnica e informativa del SINP aggiunto un richiamo al Regolamento UE sulla Privacy e al ruolo dell'Istituto come titolare del trattamento dei dati obbligo di rendere disponibili i dati all'Ispettorato nazionale del lavoro.
- Il comma 4: riporta i riferimenti al Decreto SINP su criteri e regole di funzionamento. Il nuovo comma 4 bis annuncia un prossimo decreto che aggiorni la composizione del Tavolo tecnico per lo sviluppo e il coordinamento del sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP).

### **Vigilanza (Articolo 13 TUS) – la modifica del DL Fiscale**

Il DL Fiscale convertito modifica sensibilmente l'art. 13 del Testo unico di Sicurezza che disegna il Sistema di Vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Al comma 1 viene inserito l'Ispettorato del lavoro fra gli enti preposti alla vigilanza in materia di salute e sicurezza.

Il comma 2 viene abrogato e rimosso il riferimento alle competenze dell'Ispettorato.

Il nuovo comma 4 ridisegna il coordinamento dell'attività di vigilanza riportati agli articoli 5 e 7 del TUS e introduce il coordinamento ASL-Ispettorato a livello provinciale.

Il nuovo comma 7 bis introduce l'obbligo annuale per INL, di redazione di relazione analitica sull'attività svolta in

materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare (entro il 30 giugno).

### **Contrasto lavoro irregolare (art.14) modifica del DL Fiscale**

Nuovo art.14 del Testo unico di Sicurezza: era stato introdotto all'art 2, comma 4, d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, ora viene completamente sostituito con un esplicito riferimento alla comminazione della sospensione dell'attività imprenditoriale da parte dell'Ispettorato nei casi di -irregolarità per il 10% dei lavoratori occupati.

### **Sospensione attività imprenditoriale: in quali casi? – Nuovo Allegato I al TUS**

Il DECRETO FISCALE sostituisce completamente l'ALLEGATO I del Testo Unico di Sicurezza, dedicato alle "GRAVI VIOLAZIONI AI FINI DELL'ADOZIONE DEL PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE" con un nuovo testo di Allegato I.

Prima l'allegato richiama:

- Violazioni che espongono a rischi di carattere generale
- Violazioni che espongono al rischio di caduta dall'alto
- Violazioni che espongono al rischio di seppellimento
- Violazioni che espongono al rischio di elettrocuzione
- Violazioni che espongono al rischio d'amianto.

Ora invece, il nuovo Allegato prevede delle "Fattispecie di violazione" che portano alla sospensione dell'attività imprenditoriale (ai sensi dell'art. 14 comma 1) e gli importi di sanzione aggiuntiva. Il DL Fiscale riporta dunque una Tabella che mette insieme la fattispecie e la sanzione e indica anche l'importo della somma aggiuntiva.

### **Ispettorato – assunzioni autorizzate con DECRETO FISCALE**

In base all'art.13 del DECRETO FISCALE, l'Ispettorato nazionale del lavoro è autorizzato, per il biennio 2021-2022,

a bandire procedure concorsuali pubbliche e, conseguentemente, ad assumere con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, un contingente di personale ispettivo pari a 1.024 unità da inquadrare nell'Area terza, posizione economica F1, del CCNL comparto Funzioni Centrali.

Contestualmente viene anche aumentato di 90 unità a decorrere dal 1° gennaio 2022 il contingente di personale dell'Arma dei carabinieri, sempre al fine di rafforzare l'attività di vigilanza sull'applicazione delle norme in materia di diritto del lavoro, legislazione sociale e sicurezza sui luoghi di lavoro.

#### *Organismi paritetici (Articolo 51 TUS) – modifica del DL Fiscale*

Inserito il comma 1 bis: aggiunto un riferimento al repertorio degli organismi paritetici.

Inseriti i commi 8 bis e 8 ter che impone agli organismi paritetici di comunicare all'INL i dati delle imprese aderenti, dei rls territoriali e delle asseverazioni, ai fini dell'attività di vigilanza e di premialità di INAIL.

#### *Notifica preliminare (Articolo 99 TUS) – modifica del DL Fiscale*

Introdotta il comma 1-bis: la notifica preliminare prodotta dal committente o dal responsabile dei lavori o dal prefetto (art. 99 comma 1), prima dell'inizio dei lavori dovranno alimentare una apposita banca dati istituita presso l'Ispettorato nazionale del lavoro: in vista un decreto dell'INL che individui le modalità tecniche e operative anche rispetto le altre banche dati e con la PA.

---

# **Piattaforma Web Gestionale Dig Tec**

La **piattaforma web DIG TEC** permette la gestione delle scadenze dei documenti aziendali e la relativa archiviazione digitale riguardo le attività di sicurezza sul lavoro, ambiente, certificazioni, controlli, verifiche periodiche, formazione.

## **REPERIBILITÀ DELLE INFORMAZIONI**

I dati e i documenti sono contenuti in un unico gestionale facilmente accessibile da pc, smartphone o tablet e consultabile in tempo reale con la possibilità di visualizzarli o salvarli per poterli liberamente utilizzare. Tutti i documenti sono catalogati per categorie con acronimi specifici, al fine di rendere più facile ed efficiente la ricerca di essi all'interno della piattaforma.

## **MODALITÀ DI ACCESSO**

L'accesso alla piattaforma gestionale DIG TECH avviene mediante un username ed una password personalizzabile per ciascun cliente.

## **RICERCA AVANZATA**

DIG TECH è una piattaforma "responsive" in grado di adattarsi all'interfacciabilità e accessibilità del cliente. Le varie modalità di ricerca dei dati e dei documenti sono selezionabili con un apposito click nelle varie icone di ricerca per categoria documentale e per attributi generici.

## **ARCHIVIAZIONI DIGITALE DOCUMENTI**

Sistema organizzato di archiviazione dei file su piattaforma DIG TECH, con garanzia dell'integrità della riservatezza e della sicurezza dei dati.

## **GESTIONE SCADENZE**

Gestione delle scadenze dei documenti aziendali suddivisa per categoria di servizi. Gli avvisi di scadenza vengono trasmessi in automatico dalla piattaforma mediante e-mail ai referenti aziendali in prossimità della scadenza di un documento, secondo le modalità preimpostate.

## **FILTRI E REPORT PERSONALIZZABILI**

Per ogni sezione presente in piattaforma è possibile impostare dei filtri per semplificare le ricerche. L'applicativo permette anche di fare esportazioni in excel in merito alla documentazione scaduta e/o in scadenza.

## **QR CODE**

L'utilizzo del QR Code costituisce un servizio innovativo per i clienti della piattaforma DIG TEC. La possibilità di avere un codice QR Code personalizzato da utilizzare sia per accedere alla piattaforma, che per visualizzare direttamente il documento aziendale archiviato digitalmente in essa. Per leggerlo occorre il semplice utilizzo di un dispositivo mobile.

## **TICKET DI ASSISTENZA**

Possibilità per l'utente di inviare direttamente dalla piattaforma DIG TEC ticket di assistenza, con rapidità di reperimento di informazioni.

## **SECURITY**

La piattaforma di gestione documentale è stata concepita in conformità all'art.25 del GDPR secondo il Regolamento UE 2016/679 e viene ospitata su un server dedicato residente in Europa e sottoposto a tutti i requisiti di sicurezza stabiliti a livello comunitario.



## **OPPORTUNITÀ E VANTAGGI**

- riduzione del tempo dedicato alla gestione delle scadenze documentali;
- riduzione del rischio di non conformità dovuto a disorganizzazione e inefficienze di processo;
- riduzione al minimo dei rischi di sanzioni amministrative per mancati o tardivi adempimenti;
- garantire una efficace attività di monitoraggio e controllo con un incremento della produttività;
- possibilità di accedere ai documenti da qualsiasi luogo ed in qualsiasi momento;
- riduzione dei volumi di carta stampata e degli spazi d'ingombro per l'archiviazione;
- possibilità per gli utenti di consultare gli stessi documenti contemporaneamente;
- favorire il processo di digitalizzazione delle aziende, nell'ottica di Industria 4.0.
- Fruizione credito d'imposta per le imprese che sostengono spese per la formazione del personale dipendente nell'ambito delle tecnologie 4.0

---

## **Adeguamento Aziende Per Covid**

Il documento tiene conto delle misure di contrasto e di contenimento della diffusione del SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro, già contenute nei Protocolli condivisi sottoscritti successivamente alla dichiarazione dello stato di emergenza, in particolare il 14 marzo e il 24 aprile 2020, sviluppati anche con il contributo tecnico-scientifico dell'INAIL. Il presente Protocollo aggiorna tali misure tenuto conto dei vari provvedimenti adottati dal Governo e, da ultimo, del dPCM 2 marzo 2021, nonché di quanto emanato dal

Ministero della salute. A tal fine, contiene linee guida condivise tra le Parti per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio, ovverosia Protocollo di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro. 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. Pertanto, le Parti convengono sul possibile ricorso agli ammortizzatori sociali, con la conseguente riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, al fine di permettere alle imprese di tutti i settori di applicare tali misure e la conseguente messa in sicurezza del luogo di lavoro. Unitamente alla possibilità per l'azienda di ricorrere al lavoro agile o da remoto e agli ammortizzatori sociali, soluzioni organizzative straordinarie, le Parti intendono favorire il contrasto e il contenimento della diffusione del virus. 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. In questa prospettiva continueranno a risultare utili, per la rarefazione delle presenze dentro i luoghi di lavoro, le misure straordinarie finora adottate dal Governo, in particolare in tema di ammortizzatori sociali per tutto il territorio nazionale. Ferma la necessità di aggiornare il Protocollo condiviso di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 che preveda procedure e regole di condotta, va 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.

## **PROTOCOLLO CONDIVISO DI REGOLAMENTAZIONE PER IL CONTRASTO E IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS SARS-CoV-2/COVID-19**

In continuità e in coerenza con i precedenti accordi sottoscritti dalle Parti sociali, il presente Protocollo condiviso ha l'obiettivo di fornire indicazioni operative aggiornate, finalizzate a incrementare, negli ambienti di lavoro non sanitari, l'efficacia delle misure precauzionali di contenimento adottate per contrastare l'epidemia di COVID-19. Il virus SARS-CoV-2/COVID-19 rappresenta un rischio biologico generico, per il quale occorre adottare misure uguali per tutta la popolazione. Il presente protocollo contiene, quindi, misure che seguono la logica della precauzione e seguono e attuano le prescrizioni del legislatore e le indicazioni dell'Autorità sanitaria. Fatti salvi tutti gli obblighi previsti dalle disposizioni emanate per il contenimento del virus SARS-CoV-2/COVID-19 e premesso che il dPCM in data 2 marzo 2021 prevede misure restrittive nell'intero territorio nazionale, specifiche per il contenimento del virus SARS-CoV-2/COVID-19 e che per le attività di produzione tali misure raccomandano:

- il massimo utilizzo, ove possibile, della modalità di lavoro agile o da remoto da parte dei datori di lavoro privati, ai sensi dell'articolo 90 (*Lavoro agile*) del decreto-legge 19 maggio 2020, 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, nonché di quanto previsto dai protocolli 12 e 13 allegati al citato dPCM 2 marzo 2021;
- che le attività professionali siano attuate anche mediante modalità di lavoro agile, ove possano essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza;
- che siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti

- per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva;
- che siano sospese le attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione;
  - che siano assunti protocolli di sicurezza anti-contagio, fermo restando l'obbligo di utilizzare dispositivi di protezione delle vie respiratorie previsti da normativa, protocolli e linee guida vigenti;
  - che siano incentivate le operazioni di sanificazione nei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine forme di ammortizzatori sociali;
  - che sull'intero territorio nazionale tutte le attività produttive industriali e commerciali rispettino 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, nonché, per i rispettivi ambiti di competenza, il Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 nei cantieri, sottoscritto il 24 aprile 2020 fra il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e le Parti sociali, e il protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 nel settore del trasporto e della logistica sottoscritto il 20 marzo 2020;

**e, ritenuto altresì opportuno:**

- garantire il massimo utilizzo da parte delle imprese di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza, nonché per quelle non sospese;
- raccomandare, in particolare per le attività produttive, che siano limitati al massimo gli spostamenti all'interno dei siti e contingentato l'accesso agli spazi comuni;

- assicurare, fermo restando il mantenimento della distanza interpersonale di almeno un metro come principale misura di contenimento, che negli spazi condivisi vengano indossati i dispositivi di protezione delle vie aeree, fatta salva l'adozione di ulteriori strumenti di protezione individuale già previsti indipendentemente dalla situazione emergenziale;
- favorire, limitatamente alle attività produttive, intese tra organizzazioni datoriali e sindacali;

**si stabilisce che:**

le imprese adottano il presente Protocollo condiviso di regolamentazione all'interno dei propri luoghi di lavoro, oltre a quanto previsto dal suddetto decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri e applicano le ulteriori misure di precauzione di seguito elencate – da integrare con altre equivalenti o più incisive secondo le peculiarità della propria organizzazione, previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali per tutelare la salute delle persone presenti all'interno dell'azienda e garantire la salubrità dell'ambiente di lavoro.

**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 *depliants*. 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 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.

L'azienda fornisce un'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 del contagio. Laddove il presente Protocollo fa riferimento all'uso della mascherina chirurgica, è fatta salva l'ipotesi che, per i rischi presenti nella mansione specifica, siano già previsti strumenti di protezione individuale di tutela di tipo superiore (facciali filtranti FFP2 o FFP3) o di diversa tipologia.

### **MODALITA' 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°C, 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 mascherina chirurgica ove non ne fossero già dotate, 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 virus SARS-CoV-2/COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS<sup>2</sup>. Per questi casi si fa riferimento alla normativa di seguito richiamata e alle successive, ulteriori disposizioni che potranno essere adottate in materia:

- agli articoli 14, comma 1, e 26, del decreto-legge 17 marzo 2020, 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27;
- all'articolo 1, comma 1, lettera d), del decreto-legge 25 marzo 2020, 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35;
- all'articolo 1 del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74.
- all'articolo 1-bis del decreto-legge 30 luglio 2020, 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 settembre 2020, n. 124.

La riammissione al lavoro dopo l'infezione da virus SARS-CoV-2/COVID-19 avverrà secondo le modalità previste dalla normativa vigente (circolare del Ministero della salute del 12 ottobre 2020 ed eventuali istruzioni successive). I lavoratori positivi oltre il ventunesimo giorno saranno riammessi al lavoro solo dopo la negativizzazione del tampone molecolare o antigenico effettuato in struttura accreditata o autorizzata dal servizio. 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, anche attraverso il medico competente, ove al fine della prevenzione di ogni forma di affollamento e di situazioni a rischio di contagio, trovano applicazione i protocolli di settore per le attività produttive di cui all'Allegato IX al DPCM.

### **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. Se possibile, gli autisti dei mezzi di trasporto devono rimanere a bordo dei propri mezzi: non è consentito l'accesso agli uffici per nessun 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. 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. Ove sia presente un servizio di trasporto organizzato dall'azienda, va garantita e rispettata la sicurezza dei lavoratori lungo ogni spostamento, in particolare mettendo in atto tutte le misure previste per il contenimento del rischio di contagio (distanziamento, uso della mascherina chirurgica, ). 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, per il tramite del medico competente, ed entrambi dovranno collaborare con l'autorità sanitaria fornendo elementi utili all'individuazione di eventuali contatti stretti, nel rispetto della normativa vigente in materia di trattamento dei dati personali. 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 regole.

### **PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA**

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, in coerenza con la circolare del Ministero della salute n. 17644 del 22 maggio. 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 del Ministero della salute n. 5443 del 22 febbraio 2020. Occorre garantire la pulizia, a fine turno, e la sanificazione periodica di tastiere, schermi *touch* e *mouse* con adeguati detergenti, sia negli uffici che nei reparti produttivi, anche con riferimento alle attrezzature di lavoro di uso. L'azienda, in ottemperanza alle indicazioni del Ministero della salute, può organizzare, secondo le modalità ritenute più opportune, interventi particolari/periodici di pulizia anche ricorrendo agli ammortizzatori. 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 citata circolare del Ministero della salute 5443 del 22 febbraio 2020.

## **PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI**

E' obbligatorio che le persone presenti in azienda adottino tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani. L'azienda mette a disposizione idonei e sufficienti mezzi detergenti per le mani. E' favorita la preparazione da parte dell'azienda del liquido detergente secondo le indicazioni dell'OMS. I detergenti per le mani, di cui sopra, devono essere accessibili a tutti i lavoratori anche grazie a specifici dispenser collocati in punti facilmente.

## **DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE**

L'adozione delle misure di igiene e dei dispositivi di protezione individuale indicati nel presente Protocollo di regolamentazione è fondamentale; tenuto conto del perdurare della situazione emergenziale, si continua a raccomandare un loro utilizzo razionale – come peraltro sottolineato dall'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) – secondo la disciplina. Sono considerati dispositivi di protezione individuale (DPI), ai sensi dell'articolo 74, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, 81, le "mascherine chirurgiche" di cui all'articolo 16, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, il cui uso è disciplinato dall'articolo 5-bis del medesimo decreto-legge. Pertanto, in tutti i casi di condivisione degli ambienti di lavoro, al chiuso o all'aperto, è comunque obbligatorio l'uso delle mascherine chirurgiche o di dispositivi di protezione individuale di livello superiore. Tale uso non è necessario nel caso di attività svolte in condizioni di isolamento, in coerenza con quanto previsto dal DPCM 2 marzo 2021. Nella declinazione delle misure del presente Protocollo all'interno dei luoghi di lavoro, sulla base del complesso dei rischi valutati a partire dalla mappatura delle diverse attività dell'azienda, si adotteranno DPI.

**GESTIONE DEGLI SPAZI COMUNI (MENZA, 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 un metro tra le persone. Occorre provvedere all'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. Occorre garantire la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera, con appositi detergenti, dei locali mensa e delle tastiere dei distributori di bevande.

## **ORGANIZZAZIONE AZIENDALE (TURNAZIONE, TRASFERTE E LAVORO AGILE E DA REMOTO, RIMODULAZIONE DEI LIVELLI PRODUTTIVI)**

Con riferimento a quanto previsto dal DPCM 2 marzo 2021, articoli 4 e 30, limitatamente al periodo dell'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 al lavoro agile e da remoto;
- procedere ad una rimodulazione dei livelli produttivi;
- assicurare un piano di turnazione dei lavoratori dedicati alla produzione con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili;
- utilizzare il lavoro agile e da remoto per tutte quelle attività che possono essere svolte in tale modalità.

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 del personale coinvolto; 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 in cui l'utilizzo di tali istituti non risulti sufficiente, si utilizzeranno i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti. In merito alle trasferte nazionali ed internazionali, è opportuno che il datore di lavoro, in collaborazione con il MC e il RSPP, tenga conto del contesto associato alle diverse tipologie di trasferta previste, anche in riferimento all'andamento epidemiologico delle sedi di destinazione. Il lavoro agile e da remoto continua ad essere favorito, anche nella fase di progressiva ripresa delle attività, 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 o sale riunioni. Per gli ambienti dove operano più lavoratori contemporaneamente, potranno essere individuate soluzioni innovative come, ad esempio, il riposizionamento delle postazioni di lavoro adeguatamente distanziate tra loro, ovvero soluzioni analoghe. 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 degli 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.

### **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 possibile, occorre dedicare una porta di entrata e una porta di uscita da questi locali e garantire la presenza di detergenti.

### **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, l'uso della mascherina chirurgica o dispositivi di protezione individuale di livello superiore. Sono sospesi tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in modalità in aula, anche obbligatoria, fatte salve le deroghe previste dalla normativa. Sono consentiti in presenza, ai sensi dell'articolo 25, comma 7, del DPCM 2 marzo 2021, gli esami di qualifica dei percorsi di IeFP, nonché la formazione in azienda esclusivamente per i lavoratori dell'azienda stessa, secondo le disposizioni emanate dalle singole regioni, i corsi di formazione da effettuarsi in materia di protezione civile, salute e sicurezza, i corsi di formazione individuali e quelli che necessitano di attività di laboratorio, nonché l'attività formativa in presenza, ove necessario, nell'ambito di

tirocini, stage e attività di laboratorio, in coerenza con i limiti normativi vigenti, a condizione che siano attuate le misure di contenimento del rischio 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. E' comunque possibile, qualora l'organizzazione aziendale lo permetta, effettuare la formazione a distanza, anche per i lavoratori in lavoro agile e da remoto.

### **GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA**

Nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre (temperatura corporea superiore a 37,5° C) e sintomi di infezione respiratoria o simil-influenzali quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente all'ufficio del personale e 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. Il lavoratore, al momento dell'isolamento, deve essere subito dotato – ove già non lo fosse – di mascherina. 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, anche con il coinvolgimento del MC. 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 sanitaria.

### **SORVEGLIANZA SANITARIA/MEDICO COMPETENTE/RLS**

La sorveglianza sanitaria deve proseguire, rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della salute (cd. decalogo). La sorveglianza sanitaria

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. La sorveglianza sanitaria deve tendere al completo, seppur graduale, ripristino delle visite mediche previste, a condizione che sia consentito operare nel rispetto delle misure igieniche raccomandate dal Ministero della salute e secondo quanto previsto dall'OMS, previa valutazione del medico competente che tiene conto dell'andamento epidemiologico nel territorio di riferimento, in coerenza con la circolare del Ministero della salute del 29 aprile 2020. Il medico competente collabora con il datore di lavoro, il RSPP e le RLS/RLST nell'identificazione ed attuazione delle misure volte al contenimento del rischio di contagio da virus SARS-CoV-2/COVID-19. Il medico competente, ove presente, attua la sorveglianza sanitaria eccezionale ai sensi dell'articolo 83 del decreto-legge 19 maggio 2020, 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, ai fini della tutela dei lavoratori fragili secondo le definizioni e modalità di cui alla circolare congiunta del Ministero della salute e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 4 settembre 2020, nel rispetto della riservatezza. Il medico competente, in considerazione del suo ruolo nella valutazione dei rischi e nella sorveglianza sanitaria, potrà suggerire l'adozione di strategie di testing/screening qualora ritenute utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori, anche tenuto conto dell'andamento epidemiologico nel territorio di riferimento e di quanto stabilito nella circolare del Ministero della salute dell'8 gennaio. Il medico competente collabora con l'Autorità sanitaria, in particolare per l'identificazione degli eventuali "contatti stretti" di un lavoratore riscontrato positivo al tampone COVID-19 al fine di permettere alle Autorità di applicare le necessarie e opportune misure di In merito ai "contatti stretti", così come definiti dalla circolare del Ministero della salute del 29

maggio 2020, è opportuno che la loro identificazione tenga conto delle misure di prevenzione e protezione individuate ed effettivamente attuate in azienda, ai fini del contenimento del rischio da SARS-CoV-2/COVID-19. La riammissione al lavoro dopo infezione da virus SARS-CoV-2/COVID-19 avverrà in osservanza della normativa di riferimento. Per il reintegro progressivo dei lavoratori già risultati positivi al tampone con ricovero ospedaliero, il MC effettuerà la visita medica prevista dall'articolo 41, comma 2, lett. e-ter del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni (visita medica precedente alla ripresa del lavoro a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi), al fine di verificare l'idoneità alla mansione – anche per valutare profili specifici di rischiosità – indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.

#### **AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE**

È costituito in azienda un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole contenute nel presente Protocollo di regolamentazione, con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali. 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. Per le finalità del presente Protocollo, potranno essere costituiti, a livello territoriale o settoriale, appositi comitati ad iniziativa dei soggetti firmatari, anche con il coinvolgimento delle autorità sanitarie locali e degli altri soggetti istituzionali coinvolti nelle iniziative per il contrasto della diffusione del virus SARS-CoV- 2/COVID-19.