

Misure a tutela del datore di lavoro contro la responsabilità per contagio da Covid 19

05 giugno 2020
Avv. Giovanni Chiri



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

Argomenti del webinar

1. Le responsabilità datoriali per infortunio da Covid19
2. Gli obblighi del datore di lavoro
 - Le fonti
 - Le misure
 - La valutazione dei rischi
 - La vigilanza
3. Ulteriori strumenti



La responsabilità del datore di lavoro

Art 42 comma 2 D.L. 18/2020

Nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS-CoV-2) in occasione di lavoro, l'INAIL assicura, ai sensi delle vigenti disposizioni, la relativa tutela dell'infortunato.

Circolare INAIL n.13, 3 aprile 2020

Per gli operatori sanitari esposti a un elevato rischio di contagio e altre attività lavorative che comportano il costante contatto con il pubblico/l'utenza il rischio è aggravato fino a diventare specifico. Per tali operatori vige la presunzione semplice di origine professionale.

Presupposti tutela INAIL:

**causa violenta + occasione di lavoro + morte /
inabilità permanente / inabilità temporanea superiore a 3 giorni**



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

La responsabilità del datore di lavoro

PENALE	CIVILE
Personale	Danno differenziale
Amministrativa da reato dell'Ente ex L. 231/2001	Azione di regresso INAIL



La responsabilità del datore di lavoro: Penale

<u>Fatto di reato</u>	- Art 589-590 c.p.
<u>Colpa / Dolo</u>	Negligenza, imprudenza o imperizia Inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline
<u>Nesso di causalità</u>	= virus contratto in ambiente lavorativo + violazione di norme di sicurezza Eccezione: <u>rischio elettivo del lavoratore</u> totale imprevedibilità ed estraneità rispetto allo svolgimento dell'attività lavorativa



La responsabilità del datore di lavoro: L. 231/2001

Responsabilità amministrativa da reato dell'Ente

- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- Commesso da un soggetto apicale o da un soggetto sottoposto all'altrui direzione
- Nell'interesse o a vantaggio dell'Ente
- Omessa adozione o inidoneità del Modello Organizzativo

Modello di organizzazione e gestione

Art. 30 T.U.S.: esimente della responsabilità dell'Ente ex L. 231/2001



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

La responsabilità del datore di lavoro: Civile

DANNO DIFFERENZIALE – Oneri probatori

<u>Lavoratore</u>	<u>Datore di lavoro</u>
<ul style="list-style-type: none">• Danno Subito	<ul style="list-style-type: none">• Misure nominate
<ul style="list-style-type: none">• Fatto che costituisce inadempimento del datore di lavoro	<ul style="list-style-type: none">• Misure innominate (diligenza)
<ul style="list-style-type: none">• Nesso Causale	<ul style="list-style-type: none">• Rischio elettivo



La responsabilità del datore di lavoro: Misure “innominate”

Art. 2087 c.c.

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

Cassazione n. 12347/2016 del 15.06.2016

*“La responsabilità datoriale va collegata alla violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle **migliori conoscenze sperimentali o tecniche del momento** al fine di prevenire infortuni sul lavoro e di assicurare la salubrità e, in senso lato, la sicurezza in correlazione all'ambiente in cui l'attività lavorativa viene prestata, onde in tanto può essere affermata in quanto la lesione del bene tutelato derivi causalmente dalla violazione di determinati obblighi di comportamento imposti dalla legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche in relazione al lavoro svolto...”*



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

Misure di PREVENZIONE

T.U.S. D. Lgs. 81/2008:

1. Applicazione delle misure di prevenzione e tutela;
2. Valutazione dei rischi;
3. Informazione, formazione, addestramento;
4. Vigilanza sull'applicazione delle misure di prevenzione e tutela.



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

Misure di PRECAUZIONE

- Protocolli nazionali
- Linee guida Conferenza delle Regioni e delle Province autonome
- Protocolli regionali e settoriali
- Accordi collettivi settoriali
- Protocolli aziendali ex art 13 Protocollo 24 aprile 2020



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

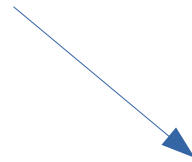
Le misure da applicare

PRINCIPALI FONTI NORMATIVE OGGI VIGENTI

D.L. 33/2020 del 16.05.2020

Art 3 D.L. 19/2020 del 25.03.2020

Ordinanze regionali



Protocolli nazionali e Linee guida nazionali



D.P.C.M. 17.05.2020 (sino al 14.06.2020)



Protocolli Regionali settoriali



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

Le misure da applicare

D.L. 16.05.20 n. 33, Art. 1 comma 14

*Le attività economiche, produttive e sociali **devono svolgersi** nel rispetto dei contenuti di protocolli o linee guida idonei a prevenire o ridurre il rischio di contagio nel settore di riferimento o in ambiti analoghi, adottati dalle regioni o dalla Conferenza delle regioni e delle province autonome nel rispetto dei principi contenuti nei protocolli o nelle linee guida nazionali. In assenza di quelli regionali trovano applicazione i protocolli o le linee guida adottati a livello nazionale. Le misure limitative delle attività economiche, produttive e sociali possono essere adottate, nel rispetto dei principi di adeguatezza e proporzionalità, con provvedimenti emanati ai sensi dell'articolo 2 del decreto-legge n. 19 del 2020 o del comma 16*



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

Le misure da applicare

D.L. 16.05.20 n. 33, Art. 1 comma 15

*Il mancato rispetto dei contenuti dei protocolli o delle linee guida, regionali, o, in assenza, nazionali, di cui al comma 14 che non assicuri adeguati livelli di protezione determina la **sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.***

Art 2 comma 1

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



Le misure - Distanziamento sociale

1. Riduzione / Sospensione temporanea dell'attività:

"utilizzare in via prioritaria gli ammortizzatori sociali disponibili nel rispetto degli istituti contrattuali (par, rol, banca ore)"

2. Ferie e congedi

Ferie: in via subordinata, *"si utilizzeranno i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti"*

Congedo parentale Covid art 23 D.L. 18/2020, mod. art. 72 D.L. 34/2020:

30 giorni per nucleo familiare, tra il 5 marzo e il 31 luglio. Condizionalità: per figli fino a 12 anni o con disabilità grave accertata, se non c'è genitore beneficiario di sostegno al reddito per sospensione o cessazione attività, disoccupato o non lavoratore



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

Le misure - Distanziamento sociale

3. Lavoro agile

“Il lavoro a distanza continua ad essere favorito anche nella fase di progressiva riattivazione del lavoro...”

Diritto

- Lavoratori disabili gravi o familiari, Immunodepressi, familiari conviventi (art 39 D.L. 18/2020): condizionalità
- Genitore di figlio < 14 anni (art. 90 D.L. 34/2020): condizionalità

Priorità

Art. 39 D.L. 18/2020

- Gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa
- Immunodepressi e familiari conviventi

Art. 18 L. 81/2017

- Lavoratrici madri nei 3 anni successivi alla conclusione del congedo obbligatorio
- lavoratori con figli con disabilità grave



Le misure - Distanziamento sociale

3. Lavoro agile

anche in assenza degli accordi individuali, ma...

"...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)"

- Gestione del rapporto di lavoro
- Luogo di lavoro
- Interazioni con l'azienda: reperibilità, referenti, richieste
- Poteri direttivo, organizzativo, disciplinare
- Strumentazione, *policies*, diritto alla disconnessione



Le misure - Distanziamento sociale

3. Lavoro agile

Art. 22 L. 81/2017:

- obbligo di informativa sui rischi specifici assolto in via telematica anche utilizzando la documentazione del sito INAIL;

- Ma: *“Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile...”*

Art. 90 D.L. 34/2020: la prestazione può essere svolta anche con strumenti informatici nella disponibilità del lavoratore, qualora non siano forniti dal datore di lavoro



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

Le misure - Rimodulazione dei livelli produttivi

Rimodulazione degli spazi di lavoro

È 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.

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.



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

Le misure - Rimodulazione dei livelli produttivi

Rimodulazione degli orari di lavoro

- Flessibilità oraria in entrata e in uscita
- Turnazione dei lavoratori: *"...avendo a riferimento quanto previsto dai CCNL e favorendo così le intese con le rappresentanze sindacali aziendali"*

Art 88 D.L. 34/2020 *"specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, con la quale parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi..."*



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

Le misure - Informazioni

Modalità: consegnando e/o affiggendo all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, appositi depliant informativi

Oggetto: disposizioni dell'Autorità e misure adottate

- divieto di ingresso a persone con febbre oltre 37.5° o altri sintomi influenzali;
- obbligo di dichiarare tempestivamente condizioni di pericolo;
- impegno a rispettare tutte le disposizioni nel fare accesso in azienda (distanza di sicurezza, comportamenti corretti sul piano dell'igiene);
- obbligo di informativa alle autorità mediche competenti.



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

Le misure - Modalità di accesso

Lavoratori

Misurazione della temperatura corporea: al superamento dei 37.5°

- divieto di accesso
- isolamento e fornitura di mascherina

La rilevazione della temperatura corporea è trattamento di dati soggetto alla disciplina privacy:

- Informativa
- Garanzia di protezione dei dati
- Il dato può essere registrato?

Sono possibili accertamenti sanitari ulteriori? (Es. test sierologici)



Le misure - Modalità di accesso

Soggetti esterni

- obblighi di informativa reciproca e collaborazione per servizi in appalto; (v. art. 26 T.U.)
- limitazione degli accessi solo a quelli strettamente necessari;
- servizi igienici separati per esterni;
- obbligo di informativa e vigilanza sul rispetto delle misure da parte dei soggetti esterni.



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

Le misure - Pulizia e sanificazione

- pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago;
- 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;
- 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 (es. nel caso di presenza di una persona con COVID-19 all'interno dei locali aziendali);
- 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.



Le misure – D.P.I.

Individuazione dei DPI idonei “...sulla base del complesso dei rischi valutati e a partire dalla mappatura delle diverse attività dell’azienda...”

- Predisposizione di postazioni di igienizzazione delle mani con gel detergente accessibili a tutti i lavoratori e collocati in punti facilmente individuabili;
- se non è possibile rispettare la distanza interpersonale minore di un metro: uso necessario di mascherine e altri dispositivi di protezione;
- per tutti i lavoratori che condividono spazi comuni è previsto l’utilizzo di una mascherina chirurgica.

Se mancano i DPI in commercio?



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

Le misure - Spazi comuni

- Accesso contingentato ai locali: tempo di sosta ridotto e permanenza nel rispetto delle disposizioni aziendali;
- Aerazione e sanificazione: sanificazione periodica e la pulizia giornaliera, con appositi detergenti dei locali mensa, delle tastiere dei distributori di bevande e snack;
- Limitazione degli spostamenti interni tra reparti;
- Annullamento riunioni o limitazione all'essenziale; Annullamento eventi interni e formazione in presenza.



Le misure - Persona sintomatica

Quando un lavoratore in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria:

- obbligo di dichiarazione immediata;
- immediato isolamento suo e degli altri presenti dai locali e dotazione di mascherina;
- allerta alle autorità sanitarie competenti;
- collaborazione 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.



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

Le misure - Rientro del lavoratore

Rientro dopo guarigione Covid19

- condizionato al rilascio di certificazione medica da parte del dipartimento di prevenzione territoriale competente attestante l'avvenuta negativizzazione del soggetto a seguito di tampone

Rientro da zone a rischio

- si può chiedere una dichiarazione di non provenienza da zone a rischio, nel rispetto della normativa privacy



Le misure - Sorveglianza sanitaria

Prosecuzione della sorveglianza sanitaria con priorità per visite preventive, a richiesta del lavoratore o per rientro da malattia

Ruolo centrale del medico competente:

- collabora nell'individuare e integrare le misure anti Covid in azienda o suggerire strumenti diagnostici ritenuti utili al contenimento della diffusione del virus;
- segnala situazioni pregresse di fragilità ai fini di tutela dei lavoratori interessati;
- per il lavoratore che rientra dopo il contagio Covid19, effettua la visita preventiva, indipendentemente dalla durata della malattia, per verificare l'idoneità della mansione e individuare eventuali rischi specifici.



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

Le misure - Sorveglianza sanitaria

Art 83 D.L. 34/2020

Per il periodo emergenziale:

- Obbligo di assicurare sorveglianza sanitaria eccezionale anti Covid per i lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio per ragioni di età o da condizioni di rischio legate allo stato di salute;
- Per i datori di lavoro che non sono tenuti alla nomina del medico competente ex art. 18 lett. a) T.U. è possibile:
 - la nomina del medico competente per il periodo emergenziale;
 - avvalersi dei medici del lavoro dell'INAIL

Divieto di licenziamento per inidoneità alla mansione accertata ai sensi del presente articolo.



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

Le misure: limiti alla diligenza del datore di lavoro

Il datore di lavoro in applicazione dell'art. 2087 c.c. è tenuto ad adottare misure ulteriori rispetto a quelle previste dai Protocolli e dalle linee guida?

- Valutazione del rischio a monte
- Ausilio di Comitati Tecnici Scientifici

Scienza, esperienza e tecnica disponibili sono quelle contenute nei Protocolli e nelle Linee Guida: il datore di lavoro deve applicarli integralmente e adeguare le misure alla propria realtà aziendale di pari passo con l'evoluzione delle misure ivi contenute.



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

Valutazione dei rischi

Art. 29 c. 3, D.Lgs. n. 81/2008

La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata in occasione di:

- modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori;
- in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione;
- a seguito di infortuni significativi;
- quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.

A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate. Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono, il documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato...



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

Valutazione dei rischi

Cass. pen., sez. IV, 19 giugno 2019, n. 27186

“In tema di prevenzione degli infortuni, il datore di lavoro ha l’obbligo di analizzare e individuare con il massimo grado di specificità, secondo la propria esperienza e la migliore evoluzione della scienza tecnica, tutti i fattori di pericolo concretamente presenti all’interno dell’azienda, avuto riguardo alla casistica concretamente verificabile in relazione alla singola lavorazione o all’ambiente di lavoro, e, all’esito, deve redigere e sottoporre periodicamente ad aggiornamento il documento di valutazione dei rischi previsto dall’art. 28 del D.Lgs. n. 81 del 2008, all’interno del quale è tenuto a indicare le misure precauzionali e i dispositivi di protezione adottati per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori (SS.UU. 24 aprile 2014, n. 38343)”



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

Valutazione dei rischi

Rischio generico = è connaturato allo svolgimento a qualunque attività umana ed allo svolgimento di qualsiasi mansione; in pratica, è identico a quello presente anche nella popolazione generale, in ambiente extra-professionale.

Rischio generico aggravato = l'attività svolta espone il lavoratore a una più alta esposizione a un rischio generalizzato

Rischio specifico = dipende dalla natura e dalle caratteristiche della specifica attività svolta



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

Valutazione dei rischi - Rischio biologico

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

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

*“Il COVID-19 rappresenta un **rischio biologico generico**, per il quale occorre adottare misure uguali per tutta la popolazione”.*



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

Valutazione dei rischi - Rischio biologico

Settore sanitario e simili

Rischio biologico professionale



Revisione D.V.R.

Altri settori

Rischio biologico generico



Integrazione D.V.R.



Valutazione dei rischi

I.N.L. - Nota 13 marzo 2020 n. 89

La valutazione del rischio e le relative misure di contenimento, di prevenzione e comportamentali, infatti, sono, per forza di cose, rimesse al Governo, alle Regioni, ai Prefetti, ai Sindaci ed ai Gruppi di esperti chiamati ad indicare in progress le misure ed i provvedimenti che via via si rendono più opportuni in ragione della valutazione evolutiva dell'emergenza.

...è consigliabile formalizzare l'azione del datore di lavoro con atti che diano conto dell'attenzione posta al problema in termini di misure, comunque adottate ed adottabili dal punto di vista tecnico, organizzativo e procedurale, nonché dei DPI ritenuti necessari, in attuazione delle indicazioni nazionali, regionali e locali delle istituzioni a ciò preposte. Per la tracciabilità delle azioni così messe in campo è opportuno che dette misure, pur non originando dalla classica valutazione del rischio tipica del datore di lavoro, vengano raccolte per costituire un'appendice del DVR a dimostrazione di aver agito al meglio, anche al di là dei precetti specifici del d.lgs. n. 81/2008...



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

Valutazione dei rischi

Protocollo 24.04.2020 - Art 13

“Aggiornamento del protocollo di regolamentazione”

È costituito in azienda un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS.

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 sanitarie locali e degli altri soggetti istituzionali coinvolti nelle iniziative per il contrasto della diffusione del COVID19.



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

Valutazione dei rischi

Art 13 Protocollo - Adeguamento delle misure del protocollo alla realtà aziendale



Modifiche all'organizzazione aziendale significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori (es. smartworking)



Art 29 c. 3 T.U.S. Obbligo di revisione immediata della valutazione dei rischi e eventuale aggiornamento delle misure di prevenzione



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

Le misure – Formazione, informazione, addestramento

Principio di effettività

- Non è sufficiente la sola consegna di materiale illustrativo anche se controfirmata dall'interessato;
- la mera affissione di estratti di norme o di cartelli sugli impianti non è in alcun modo liberatoria della posizione di garanzia del datore di lavoro;
- obbligo formativo più intenso nei confronti del lavoratore apprendista o neo assunto e del lavoratore straniero.



Le misure - Obbligo di vigilanza

Cass. Penale n. 10161 del 16.03.2020

"Il datore di lavoro... non deve perciò limitarsi ad informare i lavoratori sulle norme antinfortunistiche previste, ma deve attivarsi e controllare sino alla pedanteria, che tali norme siano assimilate dai lavoratori nell'ordinaria prassi di lavoro"

Cass. Civile 3282 del 11.02.2020

"L'assolvimento degli obblighi imposti da tale norma non si traduce in una sorveglianza ininterrotta con costante presenza fisica, potendo efficacemente attuarsi anche attraverso una vigilanza generica, ma continua ed efficace, calibrata sulle caratteristiche dell'impresa..."

Quale tutela? **Esercizio del potere disciplinare**



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

Ulteriori misure utili

- Registrazione delle misure adottate e degli interventi effettuati
- Introduzione di un Modello di organizzazione e di gestione ex L. 231/2001
- Welfare aziendale: introduzione o rivisitazione di piani di welfare



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

Check list compliance impresa 1/3

1. È stato adottato il lavoro agile all'interno dell'impresa?
2. Se era utilizzato già prima, gli accordi individuali e i regolamenti aziendali sono stati predisposti e/o aggiornati?
3. È stata predisposta la *policy* per la protezione dei dati aziendali per i lavoratori in smartworking?
4. Si è fatto uso di ammortizzatori sociali a causa del Covid19 o di istituti contrattuali (ferie, permessi, banca ore)?
5. È stato istituito il Comitato aziendale per l'applicazione e la verifica dei protocolli sanitari con le RSU/RSA e il RLS?
6. Si è proceduto alla redazione o aggiornamento del protocollo di sicurezza aziendale, anche sulla base dei protocolli territoriali e settoriali?



Check list compliance impresa 2/3

7. È stato predisposto un piano di scaglionamento degli ingressi in entrata e in uscita o un piano di turnazione dei lavoratori?
8. Esiste una regolamentazione per l'accesso in azienda da parte di lavoratori, fornitori e soggetti terzi?
9. È prevista la misurazione della temperatura corporea all'ingresso?
10. Si è proceduto alla modifica delle procedure di gestione degli spazi comuni?
11. È stata elaborata una procedura di gestione per casi di positività al Covid19 di un dipendente in azienda?
12. Sono state aggiornate le *privacy policies* e le lettere d'incarico con riferimento a questionari, addetti alla misurazione della temperatura, conservazione dei dati, effettuazione di test di positività?



Check list compliance impresa 3/3

13. Esiste in azienda un sistema incentivante basato su obiettivi individuali (MBO)?
14. Se sì, questi obiettivi sono verificabili anche per i lavoratori in smartworking?
15. È previsto un premio di risultato aziendale?
16. Se sì, il risultato è raggiungibile nel 2020?
17. L'azienda adotta piani di welfare aziendale?
18. Se sì, le misure sono state implementate? Sono emersi nuovi fabbisogni?



AVV. GIOVANNI CHIRI

Email: avvocato@studiolegalechiri.it

Website: www.studiolegalechiri.it



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO