

# Smart working: proroga a marzo 2024 per i genitori di under 14 e i fragili

*Ufficiale la proroga del termine per lo smart working, la scadenza viene spostata in avanti di 3 mesi, al 31 marzo 2024. Interessa i genitori del settore privato con figli sotto i 14 anni d'età e i fragili a rischio contagio. Le novità nella legge di conversione del decreto anticipi approvata definitivamente alla Camera.*

---

Dopo la fumata nera con la conversione in legge del decreto proroghe, la **proroga** per lo **smart working** arriva con quella del **decreto anticipi**.

Il testo è stato approvato anche alla Camera e si attende solo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale. Un emendamento previsto in questa fase estende al **31 marzo 2024** la scadenza fissata al 31 dicembre.

La proroga interessa i lavoratori e le lavoratrici con **figli minori di 14 anni** e anche i fragili maggiormente esposti ai rischi Covid.

**Fonte: Informazione Fiscale**

---

## **Covid, finisce l'obbligo di**

# isolamento per i positivi

*Con il nuovo provvedimento sarà possibile uscire di casa e andare al lavoro anche con la malattia in corso. Cade anche l'indicazione per le Regioni di comunicare quotidianamente i dati sui contagi a ministero e Iss*

---

Cade l'ultimo obbligo di legge legato al Covid: l'isolamento di cinque giorni per le persone positive .

## Il provvedimento

Il provvedimento è stato varato nel «*decreto Omnibus*» e abolisce l'articolo 10 ter del decreto legge 52 del 2021 che prevedeva appunto il divieto di mobilità dalla propria abitazione o dimora fino all'accertamento della guarigione. **Sarà quindi possibile da ora uscire di casa e andare al lavoro anche con la malattia in corso.** L'obbligo era fissato a 5 giorni a partire dal tampone positivo o dall'insorgere dei sintomi.

Cessa anche l'autosorveglianza per i contatti di persone positive, con l'obbligo di indossare le mascherine FFP2, al chiuso o in presenza di assembramenti.

Cade anche l'indicazione per Regioni e Province autonome di comunicare quotidianamente i dati sui contagi a ministero e Iss: saranno invece comunicati «*con periodicità stabilita con provvedimento della direzione generale del ministero della Salute*».

## Il futuro

Subito dopo il varo del decreto, si apprende che il ministero della Salute trasmetterà alle Regioni una circolare per le vaccinazioni autunnali per il Covid-19. Non è previsto un

ritorno all'obbligo, ma si punta a proteggere anziani e soggetti fragili. Saranno utilizzati i vaccini aggiornati autorizzati contro la variante attualmente più diffusa, la Xbb.

*«Si tratta di una norma di buon senso – ha spiegato il ministro della Salute **Orazio Schillaci** al termine del consiglio dei ministri –. L'andamento epidemiologico non rende più necessaria questa misura. Abbiamo superato l'emergenza sanitaria ma continuiamo a monitorare e, come ministero della salute, se servirà adotteremo le misure necessarie di contrasto».*

## **A favore**

*«L'addio all'obbligo di isolamento può essere una misura ragionevole ma deve essere controbilanciata con un'importante campagna di vaccinazione anti-Covid, a partire da settembre per i soggetti immunodepressi»,* afferma all'Adnkronos Salute **Claudio Maria Mastroianni**, presidente della Società italiana di malattie infettive e tropicali (Simit). *«Era una norma assolutamente vecchia e ormai superata, è un segno di buon senso, di ritorno alla completa normalità»*, ha commentato all'agenzia stampa **Matteo Bassetti**, infettivologo del San Martino di Genova.

## **I dubbi**

*«Lo stop è una scelta rischiosa perché il Covid non è un'influenza e sta emergendo una variabile, EG.5, in USA e Asia molto più contagiosa e sfuggente dal punto di vista immunitario che presto arriverà anche in Europa, la retorica del lasciamoci tutto alle spalle non è l'approccio epidemiologicamente e scientificamente più corretto e saggio»,* afferma **Walter Ricciardi**, docente di Igiene all'Università Cattolica di Roma. *«Non è finito nulla, forse solo nelle speranze di qualcuno ma non nelle certezze e la scelta del Governo è solo un atto politico senza alcuna base*

*scientifica»*, dichiara **Massimo Galli**, già direttore del reparto di Malattie infettive dell'ospedale Sacco di Milano.

**Fonte: Il Corriere della Sera**

---

## **Crolla il potere d'acquisto delle famiglie abruzzesi**

*Tra prima e dopo la pandemia il dato è sceso del 4,5%, in Italia un calo peggiore solo nel Veneziano Ogni cittadino ha perso 350 euro di reddito annuo, la provincia si conferma la più povera d'Abruzzo*

---

Con la pandemia **ogni cittadino dell'Aquilano ha perso in media 350 euro di reddito annuo**, confermandosi non solo **il più povero in Abruzzo** ma risultando anche tra i più colpiti in Italia dalle conseguenze economiche del Covid. A scattare questa fotografia impietosa sull'impoverimento degli aquilani è il recente report sul 2021 realizzato dalle Camere di commercio, attraverso i dati e i calcoli del Centro studi Tagliacarne e di Unioncamere.

A pesare sono soprattutto gli effetti dei lockdown nelle aree più dipendenti dall'economia turistica e in particolare in quelle che vivono di turismo invernale e sciistico. Non a caso, la regione in cui il potere d'acquisto delle famiglie è calato maggiormente – nel rapporto tra reddito e prezzi dei prodotti – è la Valle d'Aosta (-3,9%), poi viene l'Abruzzo(-2,2%). È proprio l'Aquilano ad abbassare il dato

regionale, con il suo crollo del 4,5% nelle risorse disponibili per le famiglie, dato che è secondo in assoluto a livello nazionale, dietro solo al Veneziano e a pari merito con il Riminese e il Fermano. Male anche Pescara e Teramo, che sono subito dietro l'Aquilano. In Abruzzo soltanto le famiglie del Chietino hanno visto una crescita con la fine della fase più dura dell'emergenza sanitaria.

Il crollo del potere d'acquisto delle famiglie dell'Aquilano registrato nell'anno 2021 – quindi prima della fase acuta della crisi energetica – è dovuto soprattutto alla riduzione del reddito. Secondo l'analisi delle Camere di commercio, in provincia il reddito disponibile per ogni cittadino (numero che è la somma dei redditi da lavoro, da capitale/impresa, da prestazioni sociali e trasferimenti, al netto di imposte e contributi), è sceso da una media di 15mila euro a una di 14.650. Un reddito nettamente più basso rispetto a quello di tutti gli altri abruzzesi: un teramano guadagna in media 2.600 euro in più, un pescarese oltre tremila euro in più, un chietino quasi quattromila euro in più.



**Fonte: Il Centro**

---

## **BCC: prorogato il protocollo anti Covid-19**

In data 28 ottobre 2022, è stato sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali e Federcasse il verbale di accordo che proroga sino al 31 dicembre 2022 l'efficacia del Protocollo condiviso del Credito Cooperativo in tema di misure

di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 nella Categoria del Credito Cooperativo sottoscritto il 29 luglio 2022.

L'accordo prevede inoltre che entro il 30 novembre le Parti si incontreranno per verificare congiuntamente la coerenza e l'efficacia delle disposizioni del Protocollo stesso con il quadro normativo vigente.

### **Il Coordinamento Nazionale FISAC CGIL Credito Cooperativo**

⇒ Scarica il verbale 28 ottobre 2022

⇒ Scarica il Protocollo del 29 luglio 2022

---

# **Riscossione: prorogato il Protocollo per superamento misure di contrasto Covid 19**



---

In data odierna è stato sottoscritto un verbale di accordo che proroga sino al 30 novembre i contenuti del Protocollo del 21 giugno 2022, come integrato dal Protocollo del 28 luglio 2022.

Inoltre, in recepimento della Legge di conversione del "Decreto Aiuti bis", i lavoratori fragili potranno continuare a svolgere la propria attività in modalità agile fino al 31 dicembre 2022.

Entro il 30 novembre è stato previsto un incontro per verificare le evoluzioni normative in relazione all'andamento della pandemia e le eventuali modifiche da apportare al Protocollo.

*Roma, 27 ottobre 2022*

### **Le Segreterie Nazionali**

⇒ scarica il Verbale di Accordo

---

## **L'Aquila, bancario morto per Covid: indennizzo di € 500mila**

È deceduto dopo aver contratto il covid e così l'Inail si è vista richiedere dagli eredi un indennizzo-risarcimento di mezzo milione di euro.

Gli eredi di F.G., 56 anni, impiegato bancario aquilano, coniugato, si sono rivolti all'**Associazione Giustitalia**, che ha ricostruito l'accaduto in una nota che riportiamo integralmente.

L'uomo ha contratto il covid-19 nel mese di marzo 21 sul posto di lavoro, un ufficio bancario nel centro.

Dopo un'attenta istruttoria tramite il "tracciamento" dei contatti, si è appurato che il bancario aveva contratto il

covid tramite il contatto con un collega positivo (prima di lui).

L'Associazione Giustitalia ([www.associazionegiustitalia.it](http://www.associazionegiustitalia.it)), che si occupa tra le altre cose di infortuni sul lavoro, ha inoltrato una richiesta indennitaria/risarcitoria per conto degli eredi di un milione di euro.

L'Associazione evidenzia che :

*“La circolare n. 22 del 20 maggio 2020, ad integrazione e precisazione delle prime indicazioni fornite con la circolare n. 13 del 3 aprile 2020, ribadisce che l'Inail, ai sensi dell'art. 42, c. 2 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito dalla legge 24 aprile 2020, n.27, fornisce tutela infortunistica ai lavoratori che hanno contratto l'infezione SARS-Cov-2 in occasione di lavoro, secondo il consolidato principio giuridico che equipara la causa virulenta alla causa violenta propria dell'infortunio.*

*L'indennità per inabilità temporanea assoluta copre anche il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria – sempre che il contagio sia riconducibile all'attività lavorativa – con la conseguente astensione dal lavoro. Gli oneri degli eventi infortunistici del contagio non incidono sull'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico, ma sono posti a carico della gestione assicurativa, a tariffa immutata, e quindi non comportano maggiori oneri per le imprese.*

*Con la circolare vengono inoltre meglio precisati i criteri e la metodologia su cui l'Istituto si basa per ammettere a tutela i casi di contagio da nuovo coronavirus avvenuti in occasione di lavoro e vengono altresì chiarite le condizioni per l'eventuale l'avvio dell'azione di regresso, precisando a tal fine che in assenza di una*

*comprovata violazione delle misure di contenimento del rischio di contagio indicate dai provvedimenti governativi e regionali, sarebbe molto arduo ipotizzare e dimostrare la colpa del datore di lavoro. Nella circolare, infine, viene chiarito che il riconoscimento dell'origine professionale del contagio non ha alcuna correlazione con i profili di responsabilità civile e penale del datore di lavoro nel contagio medesimo, che è ipotizzabile solo in caso di violazione della legge o di obblighi derivanti dalle conoscenze sperimentali o tecniche, che nel caso dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 si possono rinvenire nei protocolli e nelle linee guida governativi e regionali di cui all'articolo 1, comma 14 del d.l. 16 maggio 2020, n.33".*

Una settimana fa siglata dagli eredi una transazione per 500 mila euro.

**Fonte: AbruzzoWeb**

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/lavoro-e-societa/il-covid-contratto-sul-lavoro-e-un-infortunio.html>

---

# Il Covid contratto sul lavoro è un infortunio

L'Inca rinnova l'appello a denunciare il contagio quando avviene in ambito professionale. Anche nel caso in cui non lo si è fatto, c'è tempo tre anni. Il consiglio è quello di rivolgersi alle sedi del patronato della Cgil, per ottenere la tutela Inail e un risarcimento per il danno subito e i postumi.

Denunciate, denunciate, denunciate. L'appello dell'**Inca, il patronato della Cgil**, a tutti coloro che si ammalano di Covid in seguito a un contagio sul luogo di lavoro resta lo stesso. **Perché il Covid contratto in occasione di lavoro è un infortunio, non è una semplice malattia.** L'appello si fa più pressante e accorato, in considerazione del fatto che, nonostante la legge lo preveda e i contagi siano tornati ormai da settimane a numeri esplosivi, la quota di chi denuncia il Covid come infortunio sul lavoro resta una minima parte rispetto al tutto.

L'appello torna a gran voce anche perché **chiunque si sia ammalato di Covid sul luogo di lavoro ha tre anni di tempo per denunciarlo come infortunio sul lavoro.** Avendo conservato i relativi documenti che provino la positività (il certificato del tampone) e la malattia (il certificato medico), anche chi lo ha contratto nel 2020 e non lo ha denunciato come infortunio può farlo adesso.

Perché è importante? Lo abbiamo chiesto a **Sara Palazzoli**, del collegio di presidenza dell'Inca Cgil, e ad **Alessandra Ambrosco**, coordinatrice dell'area tutela e danno alla persona dell'Inca nazionale. *“È importante innanzitutto perché **stare a casa in seguito a Covid denunciato come infortunio sul lavoro non incide sul periodo di comporto, il tempo durante il quale, in caso di assenza per malattia o per infortunio, il***

*lavoratore ha diritto a conservare il posto di lavoro. Se si supera tale periodo si rischia il licenziamento per giusta causa. Ed è importante perché il Covid dà spesso luogo a conseguenze, a volte gravi e prolungate nel tempo, anche se si torna negativi. È il cosiddetto **long Covid**, di cui si sa ancora molto poco, ma che di fatto può portare ad altri periodi di riposo a casa.*

*In più se si denuncia l'infortunio sul lavoro, l'Inail si occuperà di tutto e coprirà ogni spesa e continuerà a coprirla anche qualora ci siano i postumi e fino a quando sia dimostrata l'inabilità temporanea assoluta di lavoro. Ce ne sono tanti, spesso, di effetti postumi: psicologici oltre che fisici, di natura cardiaca piuttosto che respiratoria. Anche cronici. Il problema è che se il lavoratore non ha denunciato all'inizio il Covid come infortunio sul lavoro, non potrà poi vedersi riconosciuti come tali i postumi.*

*Questa partita – sottolineano le dirigenti dell'Inca Cgil – è a carico dell'Inail, non dell'Inps. I contributi dei lavoratori non dovrebbero essere utilizzati per pagare gli infortuni sul lavoro, che dovrebbero essere invece coperti da quelli dell'Inail. E a chi teme ritorsioni o malumori da parte dell'azienda, diciamo: **alla vostra azienda non aumenta il premio e non ci sono sanzioni, anche nel caso in cui la denuncia avvenga in ritardo**".*

*Il consiglio, per chiunque voglia denunciare l'infortunio sul lavoro, sia che si contagi oggi, sia che abbia avuto il Covid dal 2020 a oggi, è quello di **rivolgersi all'ufficio più vicino dell'Inca Cgil**. Lì riceverà tutta l'assistenza di cui ha bisogno, sia nel caso in cui la presunzione di infortunio sul lavoro sia semplice (lavoratori della sanità o addetti alle casse di un supermercato, per fare qualche esempio), sia che sia tenuto a dimostrare l'origine lavorativa del contagio. Non dimenticando che anche il contagio in itinere, nel viaggio casa-lavoro o lavoro-casa sui mezzi pubblici, può essere denunciato come infortunio sul lavoro. Rivolgendosi al*

patronato Inca si potrà accedere alla tutela Inail, senza dimenticare che il riconoscimento dell'infortunio sul lavoro da Covid ti permette di ottenere **un indennizzo economico per il periodo di non lavoro e un eventuale risarcimento economico per il danno subito e i postumi del contagio.**

Il primo passo è scrivere a questo indirizzo e-mail: [tutela.covid@inca.it](mailto:tutela.covid@inca.it), una mail gestita direttamente dall'Inca Cgil nazionale. Il consiglio è comunque quello di consultarsi preventivamente con il proprio RSA Fisac o con i rappresentanti territoriali.

*dal sito [www.collettiva.it](http://www.collettiva.it)*

---

## Rinnovo CCNL ANIA: prosegue il confronto



Nei giorni 12 e 13 Luglio 2022 Ania e le scriventi Segreterie Nazionali si sono incontrate a Milano per proseguire il confronto sul rinnovo del CCNL ANIA.

Prima di affrontare la discussione sui punti all'ordine del giorno, è stato discusso e poi sottoscritto l'adeguamento al Protocollo Salute e Sicurezza – in copia allegato – in base all'attuale situazione epidemiologica in atto, in conformità con il protocollo tra Governo e parti sociali sottoscritto il 30 giugno u.s. Con questo ultimo adeguamento sottoscritto si conferma la volontà delle Parti di mantenere alta la soglia di attenzione in materia di salute e sicurezza a tutela delle

lavoratrici e dei lavoratori, nonché della clientela.

Esaurito questo punto, le scriventi Segreterie Nazionali hanno in premessa manifestato disappunto rispetto alla recente dichiarata volontà di Linear (Gruppo Unipol) di aprire l'Art. 15 del CCNL ANIA su un progetto di riorganizzazione Call Center vendite e parte del Call Center Sinistri.

Questa iniziativa aziendale, come altre analoghe che dovessero presentarsi in altri Gruppi/Aziende, risulta inopportuna per tempistica e modalità, in quanto è in corso la trattativa di rinnovo del CCNL ANIA, che le Parti intendono chiudere rapidamente e positivamente. L'obiettivo comune deve essere quello di ricercare soluzioni nuove e sostenibili, alla luce dei nuovi scenari competitivi, per rafforzare la centralità del CCNL ANIA in una logica di sistema e quindi garantire una corretta competitività tra le Imprese Assicurative.

Ania ha replicato dichiarando di prendere atto del disappunto delle Segreteria Nazionale registrando in modo costruttivo la posizione sindacale unitaria sul tema.

Sui temi dei DIRITTI SOCIALI e CIVILI (Tutela Situazioni di Disabilità, Politiche di Genere, Welfare, Salute e Sicurezza) e su INNOVAZIONE TECNOLOGICA (Formazione, Contrattazione d'Anticipo), Ania ha complessivamente manifestato un atteggiamento di disponibilità a valutare le proposte di piattaforma e le Segreterie Nazionali hanno espresso apprezzamento, con l'obiettivo di poter inserire nel CCNL le migliori e più avanzate pratiche già in essere in diversi Gruppi sui temi in oggetto.

Sul FONDO DI SOLIDARIETÀ la recente legge 234/2022 impone adeguamenti normativi entro il 31/12/2022. Oltre alle necessarie modifiche di adeguamento, da recepire prima in accordo sindacale poi dal decreto ministeriale, è stato da Ania interpellato il Ministero del Lavoro per alcune proposte di modifica ulteriori che diano una visione di prospettiva e

di lungo periodo all'utilizzo del Fondo stesso, in base agli scenari futuri. Sostanzialmente sono proposte volte ad attingere dal montante versato nella parte ordinaria del fondo per nuove casistiche di utilizzo, nonché per un più efficace utilizzo della parte straordinaria fermo restando la volontarietà e gli strumenti già in essere.

Ania ha poi proposto di valutare nuove casistiche, sulla base della legge 106/2021, per l'utilizzo dei Contratti a Tempo Determinato, fermo restando quanto già previsto nell'allegato 18 CCNL ANIA.

Le Segreterie Nazionali hanno ribadito che il ricorso alla tipologia del Contratto Determinato deve rimanere residuale e non si devono verificare abusi.

In ultimo, Ania ha posto il tema di rivedere l'allegato sulle Tutele Sindacali.

In conclusione, le scriventi Segreterie Nazionali ritengono che gli incontri di queste tornate si siano svolti in un clima costruttivo in cui le Parti, pur esponendo valutazioni spesso divergenti sui punti trattati, hanno manifestato volontà di trovare una sintesi complessiva sui testi che saranno consegnati da Ania nei prossimi incontri. Dai contenuti dei testi, relativi a tutti i temi oggetto di confronto, passeremo dalle parole ai fatti e misureremo la reale volontà di Ania di arrivare ad un rapido e positivo rinnovo, come fortemente auspicato dal Sindacato, e in linea con le sollecitazioni che arrivano dallo stesso Governo sulla necessità di chiudere i Contratti Nazionali ancora aperti come leva per alzare i Salari e come strumenti di stabilità di medio periodo.

Le prossime tornate d'incontri sono state fissate per i giorni 19-20 Settembre e 3-4 Ottobre.

Vi aggiorneremo e coinvolgeremo prontamente.

Roma, 14 Luglio 2022

---

*ALLEGATO: Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per la prevenzione, il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro*

---

# Analisi del protocollo Covid aggiornato



## **Analisi del protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro**

Nel protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro stilato al Ministero del Lavoro il 30 Giugno 2022 ci sono indicazioni per prevenire la

diffusione del Covid-19 con alcune misure di prevenzione. Tale protocollo – reso noto dal Ministero del Lavoro dopo il confronto con Ministero della Salute, Mise, Inail e parti sociali – è dedicato al settore privato, e dovrà essere approvato in via definitiva per restare in vigore fino al 31 ottobre 2022.

Le misure previste nel Protocollo sono relative a:

### **1) Informazione**

Il datore di lavoro informa, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, tutti i lavoratori e chiunque entri nel luogo di lavoro del rischio di contagio da Covid-19 e di una serie di misure precauzionali da adottare, fra le quali possono essere annoverate:

- 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 i sintomi del Covid-19 (in particolare i sintomi di influenza, di alterazione della temperatura);
- l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità sanitarie e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda;
- 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.

Il datore di lavoro 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 Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) per contribuire a prevenire ogni possibile forma di diffusione del contagio.

## **2) Modalità di ingresso nei luoghi di lavoro – Temperatura corporea**

Il personale – recita il protocollo – prima dell'accesso al luogo di lavoro potrà essere sottoposto al controllo della temperatura. Se risulterà superiore ai 37,5°C non sarà consentito l'accesso. Il dipendente con la febbre dovrà essere immediatamente isolato e gli dovrà essere fornita una mascherina Ffp2. Nel testo del protocollo si spiega che quel dipendente non dovrà andare al pronto soccorso o nelle infermerie, ma dovrà contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni. Se invece i sintomi – tosse o febbre – verranno riscontrati quando il dipendente è già al lavoro lui stesso dovrà comunicarlo subito al datore di lavoro e, comunque, dovrà essere subito isolato.

## **3) Gestione degli appalti**

In caso di lavoratori dipendenti da aziende terze che operano nello stesso sito produttivo (manutentori, fornitori, addetti alle pulizie o Vigilanza, etc.) che risultassero positivi al tampone Covid-19, l'appaltatore dovrà informare immediatamente il committente, per il tramite del medico competente laddove presente.

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 in azienda – ricambio dell'aria**

Tutti i locali del posto di lavoro dovranno essere puliti e sanificati giornalmente. Inoltre, a fine turno, occorre garantire la pulizia e la sanificazione di tastiere, schermi touch e mouse con adeguati detergenti. Importante è anche il

ricambio d'aria e, perciò, in tutti gli ambienti di lavoro vengono adottate misure che consentono il costante ricambio di aria, anche attraverso sistemi di ventilazione meccanica controllata. Se nei locali aziendali si scopre che c'è una persona contagiata, saranno necessarie sanificazione e ventilazione immediate.

## **5) Precauzioni igieniche personali**

È obbligatorio che le persone presenti nel luogo di lavoro adottino tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani.

Il datore di lavoro mette a disposizione idonei e sufficienti mezzi detergenti e disinfettanti per le mani, accessibili a tutti i lavoratori anche grazie a specifici dispenser collocati in punti facilmente accessibili.

È raccomandata la frequente pulizia delle mani, con acqua e sapone.

## **6) Protezioni. Quando si devono usare in ufficio?**

Il protocollo siglato ha il valore di una forte raccomandazione. Indica le mascherine filtranti Ffp2 – **non dunque anche le mascherine chirurgiche** – come strumento utile per contrastare la diffusione del contagio, soprattutto con riferimento ai lavoratori fragili, maggiormente esposti.

Pertanto, le mascherine stesse rimangono presidio importante per la tutela della salute dei lavoratori ai fini della prevenzione del contagio, nei luoghi chiusi, in quelli aperti al pubblico o dove non si può rispettare il distanziamento di un metro. Il datore di lavoro dovrà assicurare la disponibilità di Ffp2 al fine di consentirne ai lavoratori l'utilizzo nei contesti a maggior rischio.

Il vecchio protocollo invece prevedeva che in tutti i casi di condivisione degli ambienti di lavoro, al chiuso o all'aperto era comunque obbligatorio l'uso delle mascherine chirurgiche o

di dispositivi di protezione individuale di livello superiore.

Come avvenuto già con le precedenti versioni del protocollo saranno comunque le singole aziende in base al contesto lavorativo a decidere se rendere ancora più stringente il vincolo a indossare la mascherina Ffp2. Lo stesso protocollo prevede infatti che il datore di lavoro, su specifica indicazione del medico competente o del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, sulla base delle specifiche mansioni e dei contesti lavorativi, individua particolari gruppi di lavoratori ai quali fornire adeguati dispositivi di protezione individuali (Ffp2), che dovranno essere indossati, avendo particolare attenzione ai soggetti fragili. Analoghe misure – continua la bozza – sono individuate anche nell'ipotesi in cui sia necessario gestire un focolaio infettivo in azienda.

Nel settore pubblico, ha precisato il Ministero della Funzione pubblica, restano in vigore le regole che non prevedono un obbligo. L'uso delle mascherine è tra le misure che ciascun dirigente-datore di lavoro pubblico riterrà opportuno adottare per garantire le esigenze di salute e di sicurezza.

## **7) Spazi comuni. Come saranno regolati?**

Saranno contingentati gli ingressi nelle mense, nelle aree fumatori e negli spogliatoi, con la previsione di una ventilazione continua dei locali e di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi.

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 sanitarie.

Occorre garantire la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera, con appositi detergenti, dei locali delle mense, delle tastiere dei distributori di bevande e snack.

## **8) Gestione entrata e uscita dei dipendenti**

Entrata e uscita dei dipendenti, ove possibile, dovranno essere scaglionate in modo da evitare assembramenti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sale mensa).

Laddove 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.

## **9) Sorveglianza sanitaria/medico competente/RLS**

È necessario, pur nel rispetto delle misure igieniche raccomandate dal Ministero della salute e secondo quanto previsto dall'OMS, che la sorveglianza sanitaria sia volta al completo ripristino delle visite mediche previste, previa documentata valutazione del medico competente che tiene conto dell'andamento epidemiologico nel territorio di riferimento.

La sorveglianza sanitaria oltre ad intercettare possibili casi e sintomi sospetti del contagio, rappresenta un'occasione sia di informazione e formazione che il medico competente può fornire ai lavoratori in particolare relativamente alle misure di prevenzione e protezione e sul corretto utilizzo dei DPI nei casi previsti.

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 Covid-19.

## **10) Riammissione al lavoro dopo infezione da virus Covid-19**

### **\* Lavoratori positivi con sintomi gravi e ricovero**

Per quei lavoratori che sono stati affetti da Covid-19 per i quali è stato necessario un ricovero ospedaliero, alla richiesta di rientro al lavoro in presenza (se in periodo subito successivo al termine del periodo di malattia), il datore di lavoro richiede al medico competente una visita

medica, al fine di verificare l'idoneità alla mansione. All'atto della visita il lavoratore dovrà presentare, oltre alla documentazione clinica, anche la certificazione di avvenuta negativizzazione, in particolare: test molecolare.

\* Lavoratori positivi sintomatici

Questi lavoratori, risultati ammalati, ma con sintomi di malattia meno gravi rispetto a quelli previsti al punto A, per la riammissione lavorativa dovranno aver trascorso un **periodo di isolamento di almeno 7/10 giorni** (a secondo dei casi) dalla comparsa dei sintomi (prescritto dal medico curante o dalla ASL) ed aver effettuato un test molecolare o antigenico (effettuati presso centri autorizzati dalle Regioni) con riscontro negativo.

Al momento della richiesta di rientro in servizio sarà cura del lavoratore fornire al datore di lavoro la generica informativa, provvedendo poi all'invio, anche in modalità telematica, al medico competente, della certificazione di avvenuta negativizzazione del Test; quest'ultimo provvederà tempestivamente a comunicare al datore di lavoro, sempre per via telematica, il nulla osta alla ripresa dell'attività lavorativa.

\* Lavoratori positivi asintomatici

Questi lavoratori risultati positivi alla ricerca di SARS-CoV-2 (caso confermato) ma asintomatici per tutto il periodo, per la riammissione lavorativa dovranno aver trascorso un **periodo di isolamento di almeno 7/10 giorni** (a secondo dei casi) dall'effettuazione del test positivo, ed aver effettuato un test molecolare o antigenico (effettuati presso centri autorizzati dalle Regioni) con riscontro negativo.

Al momento della richiesta di rientro in servizio sarà cura del lavoratore fornire al datore di lavoro la generica informativa, provvedendo poi all'invio, anche in modalità telematica, al medico competente, della certificazione di

avvenuta negativizzazione del Test; quest'ultimo provvederà tempestivamente a comunicare al datore di lavoro, sempre per via telematica, il nulla osta alla ripresa dell'attività lavorativa.

\* Lavoratori positivi a lungo termine

I lavoratori ancora positivi al Test molecolare oltre il ventunesimo giorno, sebbene possano interrompere, su indicazione del medico curante, l'isolamento dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi (Circolare Ministero della Salute 12 ottobre 2020), **non potranno comunque rientrare al lavoro in presenza prima della negativizzazione del tampone molecolare o antigenico** effettuati presso i centri autorizzati dalle Regioni.

In caso di impossibilità di ricorso al lavoro agile il lavoratore ancora positivo, tramite il proprio medico curante dovrà continuare ad essere coperto da un certificato di prolungamento di malattia per il periodo intercorrente tra il rilascio dell'attestazione di fine isolamento e la negativizzazione del test molecolare o antigenico effettuati presso i centri autorizzati dalle Regioni.

Al momento della negativizzazione del test sarà cura del lavoratore fornire al datore di lavoro la generica informativa, provvedendo poi all'invio, anche in modalità telematica, al medico competente, della certificazione di avvenuta negativizzazione del Test; quest'ultimo provvederà tempestivamente a comunicare al datore di lavoro, sempre per via telematica, il nulla osta alla ripresa dell'attività lavorativa.

## **11) Smart working. Chi presta servizio da casa?**

Il nuovo protocollo, a causa dell'incremento della circolazione del virus, fornisce anche delle indicazioni, richiamandone l'importanza, sullo smart working, una modalità finora molto impiegata dalle aziende anche se negli ultimi

tempi si era tornati molto di più verso il lavoro in presenza. Anche se non ci sono indicazioni dettagliate e precise, comunque lo fa in due passaggi, specificando che pur nel mutato contesto e preso atto del venir meno dell'emergenza pandemica, si ritiene che il lavoro agile rappresenti, anche nella situazione attuale, uno strumento utile per contrastare la diffusione del contagio da Covid-19, soprattutto – ma non solo – con riferimento ai lavoratori fragili, maggiormente esposti ai rischi derivanti dalla malattia. In questo senso – prosegue la bozza – le Parti sociali, in coerenza con l'attuale quadro del rischio di contagio, manifestano l'auspicio che venga prorogata la possibilità di ricorrere al lavoro agile emergenziale, cioè senza la necessità dell'accordo individuale tra lavoratore e datore di lavoro, che attualmente scade il 31 agosto..

## **12) Lavoratori fragili**

Il datore di lavoro stabilisce, sentito il medico competente, specifiche misure prevenzionali e organizzative per i lavoratori fragili.

Inoltre, le Parti sociali chiedono altresì che vi sia una proroga al 31 dicembre 2022 della disciplina a protezione dei lavoratori fragili.

## **13) Aggiornamento del protocollo**

Sono costituiti nelle aziende i Comitati per l'applicazione e la verifica delle regole contenute Protocollo, con la partecipazione delle RSA e delle RLS.

Dove, 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.

In mancanza anche del Comitato Territoriale, 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 Covid-19.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi ove si registrino mutamenti dell'attuale quadro epidemiologico che richiedano una ridefinizione delle misure prevenzionali nel Protocollo condivise e, comunque, entro il 31 ottobre 2022 per verificare l'aggiornamento delle medesime misure.

**Fisac/Cgil**  
**Dipartimento salute e sicurezza**

---

## **Riscossione: Vap, sistema incentivante e aggiornamento protocollo Covid**



---

Nella giornata odierna si è tenuto un incontro con l'Ente con all'ordine del giorno i seguenti temi:

**Sistema incentivante 2021 – consuntivazione.**

L'azienda ha comunicato che tutti gli obiettivi strategici sono stati pienamente raggiunti, ad eccezione di quello assegnato all'Area della riscossione, con particolare riguardo ai volumi derivanti dalla definizione agevolata, che hanno determinato complessivamente il conseguimento del 90,70% del premio previsto.

## **VAP 2021.**

Gli indicatori individuati nell'accordo del 3 novembre 2021 sono stati totalmente conseguiti e saranno erogati gli importi tabellari già previsti per il triennio 2018/2020 (vedi allegato). La liquidazione di entrambi gli istituti avverrà con le competenze del corrente mese di giugno.

## **Protocollo per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da Covid 19 in considerazione dello stato di emergenza.**

Il vigente Protocollo è stato aggiornato in ottemperanza ai recenti interventi legislativi, con impegno delle Parti ad incontrarsi entro il 30 settembre p.v. e, comunque, qualora intervengano variazioni normative in materia.

Nel condividere il principio che "nonostante la cessazione dello stato di emergenza sanitaria, persistono esigenze di contrasto del diffondersi della pandemia da Covid-19 e che inducono a proseguire nella prevenzione allo scopo di contenere i contagi nei luoghi di lavoro", sono state prorogate sino al 30 settembre le previsioni già esistenti (ad es.: flessibilità, prenotazione degli appuntamenti, etc...) introducendo, per i lavoratori affetti da patologie individuate dal Decreto del Ministero della Salute del 4 febbraio u.s., nonché per i lavoratori disabili destinatari diretti della situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/92, il diritto di continuare a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile fino al 31 luglio.

Viene variato il criterio di accesso da parte dei contribuenti nei locali aziendali; non sarà consentito l'ingresso ad un numero di contribuenti superiore al doppio del numero delle postazioni operative.

### **Welfare 2022.**

Il montante economico destinato al contributo welfare è stato modificato a seguito dell'ingresso nell'Ente dei colleghi di Riscossione Sicilia. A breve sarà reso disponibile l'applicativo per l'inserimento delle istanze e successivamente si riunirà la Commissione paritetica per definire gli importi spettanti.

### **Bonus 200,00 €.**

L'Ente ha comunicato che verrà inviata una news esplicativa con allegato il modello di autocertificazione ai colleghi in possesso del requisito di legge (cioè coloro che, per almeno un mese del primo quadrimestre di quest'anno, abbiano avuto una riduzione contributiva dello 0,8%).

Tale bonus sarà riconosciuto con il cedolino di luglio.

### **Sportello on-line.**

L'Ente ha comunicato che si sta concludendo la fase formativa dei lavoratori individuati per la sperimentazione e che il servizio proseguirà oltre il 30 giugno.

Le scriventi OO.SS. hanno espresso l'esigenza di procedere con un accordo che consenta lo svolgimento dell'attività da remoto.

### **Turnisti.**

Rispetto alla platea dei colleghi dell'ICT che erano stati esclusi dallo smart working il Responsabile delle Risorse Umane ha dichiarato che sarà effettuata la rotazione dei turni per dare la possibilità di accedere alla modalità agile.

## **Telelavoro.**

E' stato chiesto ed ottenuto di poter aprire un confronto per la revisione del datato Protocollo in materia.

## **ICT.**

Le Scriventi hanno chiesto chiarimenti alla delegazione dell'Ente sulle voci riguardanti l'ipotesi di una prossima cessione di ramo di azienda a SOGEI di alcune attivita` informatiche.

Il rappresentante dell'Ente ha dichiarato che si sta procedendo ad una valutazione della fattibilita` dell'operazione che riguarderebbe circa 200 colleghi e che, se dovesse essere portata a termine, potrebbe essere inserita in un provvedimento di legge.

Il Sindacato è contrario a qualsiasi cessione di lavoratrici e lavoratori e vigilerà sull'evolversi degli eventi.

## **Vigilanza.**

E' stato infine comunicato che il servizio di vigilanza straordinario effettuato dalle associazioni di volontariato previsto per il periodo emergenziale verra` sospeso al 30 giugno p.v.

Roma, 21 giugno 2022

## **Le Segreterie Nazionali**

Accordo\_Welfare\_21\_giugno\_2022

Protocollo\_Sicurezza\_del\_21\_giugno\_2022

Accordo VAP