

IL RITORNO IN SICUREZZA NEI PROPRI STUDI PROFESSIONALI E LUOGHI DI LAVORO

Le risposte alle domande più frequenti su come organizzarsi al meglio in materia di sicurezza e privacy e la fase di controllo

SOMMARIO

PREMESSA.....	2
1. SICUREZZA.....	2
2. PRIVACY	6
3. I CONTROLLI PREVISTI.....	7

PREMESSA

La ormai fatidica data del 4 maggio ha comportato la possibilità per molti di rientrare al lavoro e per tanti professionisti di riaprire i propri studi. Ma non con estrema facilità. È necessario infatti mettere in sicurezza gli ambienti per tutelare innanzitutto la salute, propria, di clienti e collaboratori, e anche la privacy, rispettando le normative emergenziali vigenti.

A tale scopo, si riportano di seguito una serie di domande su questi due specifici temi e le relative risposte, utili per consentire una fattibile organizzazione degli spazi e dei momenti di lavoro, e conoscere diritti e doveri di datori di lavoro e lavoratori. Infine, in calce al documento, i consigli per essere pronti ai controlli dell'INL che, come noto, ha chiesto ai propri Uffici territoriali, di contribuire, su richiesta delle Prefetture, alle necessarie verifiche circa la ricorrenza delle condizioni previste per la prosecuzione (ove consentita) delle attività produttive, industriali e commerciali, in un'ottica di doverosa collaborazione alla gestione della emergenza epidemiologica in corso.

1. SICUREZZA



LO STUDIO PROFESSIONALE O L'AZIENDA, IN BASE AI CONTENUTI ESPRESSI NEL PROTOCOLLO COVID-19 AGGIORNATO AL 24 APRILE 2020, COSA DEVE PREDISPORRE PER PERSONALE, COLLABORATORI, CLIENTI A LIVELLO PREVENTIVO, IN CASO DI SINTOMI DA INFEZIONE DA CORONAVIRUS?

Una informativa messa a disposizione presso lo studio per il dipendente e/o collaboratore, sui rischi epidemiologici da Covid-19, recante nello specifico: obblighi del lavoratore, avvertenze da contagio da virus Covid-19, regole per la disinfezione/lavaggio delle mani, misure igienico-sanitarie, modalità di ingresso in studio del dipendente-collaboratore, utilizzo della mascherina fornita dallo studio, avvertenze nell'uso corretto dei guanti.



COSA BISOGNA ESPORRE NELLO STUDIO PROFESSIONALE IN PROSSIMITÀ DEI LUOGHI COMUNI DI LAVORO?

L'informativa che è stata predisposta per i dipendenti e/o collaboratori.



QUALI SONO I SOGGETTI TENUTI A FIRMARE IL DOCUMENTO PRODOTTO, PREVISTI NEL PROTOCOLLO COVID-19 SUGLI AMBIENTI DI LAVORO, PUBBLICATO IL 14 MARZO 2020 E AGGIORNATO IL 24 APRILE, ALLEGATO N.6 DEL DPCM 26 APRILE 2020?

Il datore di lavoro si deve confrontare con il Servizio di Prevenzione e Protezione, tra cui il R.S.P.P., nel caso in cui non abbia egli stesso assunto la Responsabilità del Servizio di Prevenzione e Protezione e abbia demandato ad una figura esterna, con il Medico Competente, il R.L.S. o in mancanza il R.L.S.T.



IL TITOLARE DELLO STUDIO PROFESSIONALE PUÒ ADEMPIERE DIRETTAMENTE AL PROCESSO DI SANIFICAZIONE DEI PROPRI AMBIENTI DI LAVORO?

Sì, il datore di lavoro (titolare dello studio professionale) può farlo utilizzando le sostanze previste per la sanificazione, tra cui riportiamo i disinfettanti più comuni che possono essere impiegati nelle procedure di disinfezione per SARS-CoV-2 in base alle attuali conoscenze:

- ipoclorito di sodio (candeggina),
- etanolo,
- perossido di idrogeno (acqua ossigenata).

Se la persona incaricata delle pulizie è un o una dipendente, dovrebbe aver già fatto il corso su rischio chimico o comunque dovrebbe aver seguito il corso “lavoratori” dove si parla anche di rischio chimico e biologico in generale. A quel punto, si istruisce il lavoratore/lavoratrice su come deve comportarsi nello specifico per il Covid-19 e si redige un verbale nel quale si dichiara ciò che è stato fatto. Il personale addetto alla sanificazione deve essere formato adeguatamente sull'utilizzo delle sostanze chimiche necessarie e ovviamente sui rischi specifici connessi.



LA SANIFICAZIONE È ATTIVITÀ REGOLAMENTATA DALLA LEGGE N. 82/94 E DM 274/97 CON RICHIESTA DI REQUISITI TECNICO-PROFESSIONALI. QUINDI NON PUÒ ESSERE ESERCITATA IN PROPRIO DAL PROFESSIONISTA?

Le norme citate riguardano l'esercizio dell'attività di impresa di pulizia (disinfezione, disinfestazione, derattizzazione o di sanificazione) e prescrivono il conseguimento di specifiche attestazioni per ottenere l'iscrizione nel registro e la possibilità di operare. Non contengono le prescrizioni o i divieti per casi di questo tipo, per i quali vale pertanto la risposta precedente.



LA SANIFICAZIONE È SEMPRE A CARICO DEL DATORE DI LAVORO?

Sì. L'art. 64 del decreto “Cura Italia”, ora convertito con modificazioni in legge n. 27/2020, stabiliva peraltro che con decreto del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore dello stesso decreto legge n. 18/2020, sarebbero stati stabiliti i criteri e le modalità di applicazione e di fruizione del credito d'imposta riconosciuto dal primo comma dell'art. medesimo per spese di questo tipo. Tale decreto ministeriale non è stato ancora emanato.



QUALE OBBLIGO HA IL LAVORATORE IN CASO DI PRESENZA DI FEBBRE OLTRE 37,5°?

Restare presso il proprio domicilio.



SE LA TEMPERATURA “LIMITE” VIENE SUPERATA?

Il dipendente che presenti in sede febbre superiore a 37,5° - anche se non si sa se sia o meno connessa al Covid-19 - per precauzione deve essere isolato subito rispetto agli altri, con telefonata a suo medico di famiglia e/o autorità sanitaria al telefono n. 112 o 1500, onde evitare o almeno limitare i rischi di contagio con altre persone che restano distanziate. Senza dubbio lo stato febbrile non è un sintomo esclusivo del Covid-19, ma al momento l'attenzione è rivolta a prevenire i rischi del contagio e tra i sintomi più evidenti di infezione conclamata vi è lo stato

febrile. Per esempio, lo stesso termometro scanner gun permette il rilevamento della temperatura corporea di ogni dipendente secondo la sua fronte a una certa distanza consentendo così la precauzione del distanziamento.



L'ARIA CONDIZIONATA INTEGRATA IN UFFICIO È PERICOLOSA?

Oggi si parla di pericolosità dell'aria condizionata in relazione al Covid-19, ma in realtà gli esperti ci hanno sempre messo in guardia dai rischi di propagazione di altre malattie ugualmente letali (legionella): l'impianto deve sempre essere sottoposto a manutenzione e i filtri devono essere sanificati. Le principali associazioni degli impiantisti stanno organizzando un protocollo per gli interventi legati all'attuale emergenza.



NEL CASO DI PROFESSIONISTI TRA I QUALI VI SIA UN CONTRATTO DI COWORKING, SU CHI INCOMBONO GLI ADEMPIMENTI?

A ciascun datore di lavoro competono gli adempimenti nei confronti dei propri dipendenti, nonché l'adozione delle misure necessarie a poter ricevere la clientela in sicurezza.



IN CASO DI DATORE DI LAVORO CON PROBLEMI CARDIACI, QUINDI AD ALTO RISCHIO, SI PUÒ CHIEDERE AI LAVORATORI DI EFFETTUARE IL TAMPONE PRIMA DI RIENTRARE AL LAVORO?

Al momento ciò pare non essere possibile in forza di quanto disposto dall'articolo 5 dello Statuto dei lavoratori.



DEVE ESSERE VIETATO ALLA CLIENTELA DI STUDIO L'USO DEI SERVIZI IGIENICI?

Il protocollo contempla il divieto per i corrieri in quanto estranei alla struttura e non contempla la clientela, per cui la scelta è rimessa al titolare dello studio.



PER CHI NON HA DIPENDENTI MA HA UNA STANZA IN UNO STUDIO ASSOCIATO E NON È UN ASSOCIATO: COSA DEVE FARE?

Lo studio associato da parte sua dovrà provvedere agli adempimenti in parola e "l'inquilino" dovrà rispettare le regole adottate e farle rispettare ai propri clienti.



COME PROVIAMO CHE ABBIAMO FORMATO I DIPENDENTI INCARICATI SULLA SANIFICAZIONE? DEVONO AVER FREQUENTATO UN CORSO?

Risposta affermativa (vedi anche una delle risposte precedenti su incaricato e corsi).



SE TENGO LO STUDIO CHIUSO AL PUBBLICO E NON HO DIPENDENTI POSSO EVITARE DI INSTALLARE TUTTI I DISPOSITIVI DI PREVENZIONE TIPO CARTELLI CONTENENTI MESSAGGI PER IL DISTANZIAMENTO INTERPERSONALE, BARRIERE IN PLEXIGLASS, TERMOSCANNER, ECCETERA?

Se l'attività è chiusa ovviamente non è necessario alcun adeguamento.



OBBLIGHI DA RISPETTARE ANCHE PER I CONSULENTI CHE NON HANNO DIPENDENTI?

L'assenza di personale dipendente non esime dall'adozione delle misure idonee a prevenire il contagio e quindi distanziamento, mascherine, guanti, sanificazione.



SI DEVE FAR FIRMARE AL DIPENDENTE UNA AUTOCERTIFICAZIONE DOVE SI ATTESTA CHE IL DATORE DI LAVORO GLI HA FORNITO DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE?

Valgono le ordinarie regole in tema di sicurezza nei luoghi di lavoro in forza delle quali la consegna dei DPI, la formazione e l'addestramento sono comprovate da specifici verbali.



LA DICHIARAZIONE DELLA RILEVAZIONE DELLA TEMPERATURA VA MANTENUTA IN AZIENDA?

L'annotazione delle misurazioni della temperatura corporea è sconsigliata perché realizzerebbe un trattamento di dati personali di tipo sanitario (vedi anche capitolo successivo).



SE UN DOMANI UN DIPENDENTE ACCUSA IL DATORE DI LAVORO, DICENDO CHE AVEVA DICHIARATO DI AVERE UNA TEMPERATURA OLTRE I 37.5°, MA IL DATORE DI LAVORO LO AVEVA FATTO ENTRARE UGUALMENTE IN AZIENDA, COME SI DIFENDE QUEST'ULTIMO?

Va premessa la considerazione circa il ruolo del lavoratore nell'ambito dell'adempimento alle prescrizioni con finalità di tutela della salute, che lo vede, innanzitutto ai sensi dell'art. 20 T.U., quale specificazione della più generale obbligazione che gli incombe ex art. 2104 c.c., compartecipe - con assunzione di responsabilità propria in caso di suo inadempimento - della realizzazione di queste finalità.

Nel caso specifico, la risposta circa gli esiti non può essere univoca. Sarà il lavoratore che "accusa il datore di lavoro" a dover dimostrare di aver adempiuto alle linee guida secondo l'informativa ricevuta. E il datore di lavoro a contestarlo, allegando le prescrizioni e l'informativa stessa.

In ogni caso, il comportamento doloso, come appare prospettato dal quesito, rompe il nesso eziologico delle rispettive responsabilità, spostando l'indagine in campo meramente processuale, estraneo (per fortuna) alla routine ordinaria dell'attività di studio.

2. PRIVACY



LA RILEVAZIONE DELLA TEMPERATURA CORPOREA DEL DIPENDENTE DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO COSTITUISCE TRATTAMENTO DEL DATO PERSONALE SOLO NEL CASO DI SUPERAMENTO DELLA SOGLIA FISSATA IN 37,5°?

No, la rilevazione della temperatura corporea del dipendente da parte del datore di lavoro integra sempre un trattamento del dato personale del dipendente relativo alla salute e rilevante ai fini della normativa privacy, a prescindere che tale temperatura sia inferiore o superiore alla soglia di 37,5° prevista dalle misure di contenimento della diffusione del virus Covid-19.



IL DATORE DI LAVORO È SEMPRE TENUTO A REGISTRARE IL DATO ACQUISITO A SEGUITO DELLA RILEVAZIONE DELLA TEMPERATURA DEL DIPENDENTE?

No, come indicato nel Protocollo condiviso allegato al DPCM 26 aprile 2020 e ribadito dal Garante Privacy, il datore di lavoro non deve riportare in registri cartacei o telematici il dato acquisito a seguito della rilevazione della temperatura corporea del dipendente se inferiore o pari alla soglia di 37,5°. Più in generale, la registrazione del dato relativo alla temperatura corporea deve avvenire solo in caso di superamento della soglia suddetta, in quanto attività strumentale alle dovute comunicazioni alle Autorità competenti riguardo al sospetto contagio o necessaria per dimostrare le ragioni che hanno impedito al lavoratore l'accesso allo studio professionale. Da non confondere con la registrazione del dato relativo alla temperatura è la differente ed eventuale attività di attestazione dell'avvenuto adempimento quotidiano all'obbligo di rilevazione, che non coinvolge profili privacy in quanto non individua specifici dati sanitari riferibili al dipendente.



L'ACQUISIZIONE DEL DATO RELATIVO ALLA TEMPERATURA CORPOREA O ALLA RICORRENZA DI SINTOMI INFLUENZALI COMPORTA LA NECESSITÀ DI ACQUISIRE IL CONSENSO DEL DIPENDENTE?

No, nonostante si tratti di dati relativi alla salute, e quindi oggetto di particolare tutela, non è necessario richiedere uno specifico ed esplicito consenso da parte del lavoratore. È infatti possibile individuare nell'art. 9 del Regolamento (UE) 679/2016 – GDPR una diversa base giuridica autorizzativa del trattamento, per il fatto che lo stesso è necessario per motivi di interesse pubblico, se non anche e più specificamente per motivi di interesse pubblico nel settore della sanità pubblica, quali la protezione da gravi minacce per la salute a carattere transfrontaliero. Tale interesse pubblico è connesso all'implementazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio ai sensi degli artt. 1, comma 1, lettera ii), punto c) e 2, comma 6 del DPCM 26 aprile 2020, che richiama anche il Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 24 aprile 2020.



RELATIVAMENTE AL TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI RELATIVI ALLA SALUTE IN CONSEGUENZA DELL'APPLICAZIONE DELLE MISURE DI CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS COVID-19 È NECESSARIO FORNIRE UNA NUOVA INFORMATIVA?

Sì, tenuto conto del particolare tipo di dato e del motivo per il quale lo stesso viene acquisito, al dipendente dovrà essere necessariamente resa una specifica informativa. È possibile però provvedere alla predisposizione di una informativa

integrativa di quella già rilasciata, che contenga unicamente le informazioni connesse alle speciali e temporanee misure di contenimento del virus.



L'INFORMATIVA DEVE ESSERE COMUNICATA ALL'INTERESSATO CON PARTICOLARI FORMALITÀ?

No, non sono previste forme particolari per la comunicazione all'interessato dell'informativa. Sarà il professionista a determinare le modalità che ritiene opportune per una comunicazione chiara ed inequivocabile, quali ad esempio l'invio via e-mail, l'affissione nei locali dello studio, etc.



IN UNO STUDIO PROFESSIONALE PRIVO DI PERSONALE DIPENDENTE PUÒ COMUNQUE ESSERE NECESSARIO ADOTTARE SPECIFICHE MISURE IN MATERIA DI TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI LEGATE ALL'EMERGENZA SANITARIA COVID-19?

Sì, anche se nello studio professionale non vi sono dipendenti le misure di contenimento della diffusione del contagio devono essere attuate per consentire l'accesso agli uffici da parte della clientela, fornitori, manutentori ed altri terzi. Conseguentemente il professionista dovrà porre in essere gli stessi adempimenti privacy esaminati per il personale dipendente in risposta alle FAQ che precedono, compreso, in particolare, il rilascio dell'informativa.

3. I CONTROLLI PREVISTI

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha emanato la nota n. 149 del 20 aprile 2020, con la quale prescrive, ai propri Uffici territoriali, di contribuire, su richiesta delle Prefetture, alle necessarie verifiche circa la ricorrenza delle condizioni previste per la prosecuzione (ove consentita) delle attività produttive, industriali e commerciali, in un'ottica di doverosa collaborazione alla gestione della emergenza epidemiologica in corso. Allegati alla nota, sono presenti: le linee guida per una corretta verifica del "protocollo anti-contagio"; un modello di verbale di accesso e verifica, denominato Covid-19; una lista di DPI (Dispositivi di protezione individuale), con le relative istruzioni di utilizzo da parte del personale ispettivo. Inoltre, tra gli allegati alla nota dell'Ispettorato, è presente una check list con le verifiche da effettuare. Si tratta di una sorta di questionario a risposta secca (SI/NO) che dovrà essere compilato dall'ispettore. Di seguito le conseguenze di violazioni da parte del datore di lavoro (D.L.), l'oggetto della verifica e i consigli per la sanificazione degli ambienti.

VIOLAZIONI DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO

Si annota che, nel caso in cui gli ispettori dovessero constatare l'inosservanza di una o più misure previste nel *"Protocollo Covid-19 negli ambienti di lavoro pubblicato il 14 marzo 2020 aggiornato al 24 aprile – all.6 del DPCM del 26 Aprile 2020"*, non saranno formulate sanzioni al datore di lavoro, ma l'unico obbligo è la trasmissione da parte dell'ispettore, alle competenti Prefetture, dell'esito degli accertamenti, tra cui il verbale di accesso con compilazione della check list.

La documentazione prodotta dall'Ispettore addetto alla verifica (ricordiamo che l'attività ispettiva, nel caso specifico, è su base e scelta volontaria dell'ispettore), riassumerà le eventuali **omissioni o mancanze** riscontrate in base ad un proprio personale giudizio, seguendo *“le disposizioni per la prevenzione del contagio sui luoghi di lavoro – chiarimenti – rif. All. E”* con domande a risposta secca SI / NO, in aggiunta a note del verbalizzante.

Successivamente la documentazione prodotta sarà consegnata alla Prefettura territoriale di competenza, che provvederà eventualmente ad adottare misure anche di natura interdittiva direttamente al datore di lavoro.

ANALISI DEGLI ARGOMENTI OGGETTO DI VERIFICA

QUESTIONARIO

Il documento riassume in sostanza nei vari punti gli obblighi del datore di lavoro espressi in relazione agli adempimenti previsti dal “Protocollo Covid-19”:

1. INFORMAZIONE
2. MODALITÀ DI INGRESSO IN AZIENDA
3. MODALITÀ DI ACCESSO DEI FORNITORI ESTERNI
4. PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA
5. PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI
6. DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE
7. GESTIONE SPAZI COMUNI (MENSA, SPOGLIATOI, AREE FUMATORI, DISTRIBUTORI DI BEVANDE E/O SNACK)
8. ORGANIZZAZIONE AZIENDALE (TURNAZIONE, TRASFERTE E SMART WORK, RIMODULAZIONE DEI LIVELLI PRODUTTIVI)
9. GESTIONE ENTRATA E USCITA DEI DIPENDENTI
10. SPOSTAMENTI INTERNI, RIUNIONI, EVENTI INTERNI E FORMAZIONE
11. GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA
12. SORVEGLIANZA SANITARIA/MEDICO COMPETENTE/RLS
13. AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE

Il questionario ripercorre capitolo per capitolo, i punti espressi nel “protocollo Covid-19”, in cui sono specificati gli obblighi del datore di lavoro e le attività di prevenzione che lo stesso deve ottemperare. Le richieste avanzate dagli Organi di Vigilanza risultano sproporzionate a quanto espresso nel Protocollo Covid-19, si tratta infatti di:

1. *“copia delle fatture di acquisto dei dispositivi di protezione individuali necessari per attuare quanto previsto dal protocollo in oggetto”;*
2. *copia delle fatture di acquisto di liquidi e/o gel igienizzati delle mani messi a disposizione del personale;*

Su questi primi due punti, sia il protocollo Covid-19 negli ambienti di lavoro pubblicato il 14 Marzo 2020, che il protocollo aggiornato al 24 Aprile allegato al DPCM del 26 Aprile 2020 non menzionano nessun riferimento specifico alla tenuta di documentazione cartacea comprovante ad acquisti di DPI.

Ricordiamo, inoltre che:

- i professionisti e le aziende, soggetti per legge agli obblighi della fatturazione elettronica, che non contempla l'obbligo di emissione di nessun documento cartaceo, possono non avere ancora la disponibilità temporale del documento elettronico in quanto l'invio dello stesso non è immediata rispetto all'acquisto (le legge consente al venditore l'invio allo SDI della fattura entro 12 giorni);
- i professionisti e le ditte individuali che hanno optato per un regime fiscale forfettario non hanno obblighi di conservazione delle fatture di acquisto;
- i dispositivi di protezione individuali possono essere acquistati presso centri commerciali, supermercati, negozi con semplice scontrino fiscale.

3. *copia delle schede sottoscritte dai lavoratori, che attestino la consegna dei DPI, dei liquidi e/o gel igienizzanti o altri presidi;*

Anche su questa richiesta avanzata dall'Ispettore del Lavoro, il protocollo "Covid-19" non riporta l'obbligo di documentarlo, bensì che il datore di lavoro abbia provveduto alla consegna e alla distribuzione nei luoghi comuni aziendali; azione facilmente da rilevare e verificare osservando gli ambienti lavorativi.

4. *copia fattura/ricevuta di acquisto del termometro per la misurazione della temperatura corporea;*

Il datore di lavoro adotta tutte le misure necessarie (vedi informativa dei lavoratori), nell'indicare, informare e comunicare al personale, di non presentarsi al lavoro con temperatura corporea superiore ai 37,5° scala Celsius, anche con l'ausilio di cartelli affissi in prossimità degli accessi principali aziendali. Il datore di lavoro non è quindi obbligato alla rilevazione della temperatura corporea dei lavoratori, di conseguenza non incombe sullo stesso l'obbligo di acquisto di termometri di tipo termoscanner, o ad infrarosso, i cui costi sono differenziati dalla capacità di rilevare a distanza la temperatura dei soggetti.

I costi di acquisto degli strumenti di rilevazione della temperatura, si aggirano da un semplice termometro a distanza (costo stimato da 70€ a 130€), a termoscanner fissi, intelligenti, montati su appositi cavalletti e collegati in Wi-Fi a un PC, o installati in alto in prossimità di cancelli, porte di entrate, portoni e il cui costo può arrivare a diverse migliaia di euro.

5. *copia/e fattura/e di pagamento del servizio di sanificazione periodica dei locali, degli ambienti e delle postazioni di lavoro o copia di documenti che attestino l'adozione di eventuali altre misure necessarie a sanificare i luoghi di lavoro;*

La sanificazione è uno dei punti cardini del protocollo e il datore di lavoro ha un obbligo inderogabile nell'adempiere a questo compito con le soluzioni più idonee, ma le modalità e le procedure sono scelte che dovranno essere adottate dall'azienda/studio professionale in autonomia. Il protocollo riporta di adottare procedure specifiche, solo nel caso di presenza di persona affetta da Covid-19 all'interno dei locali aziendali, indicando le disposizioni previste nella circolare n. 5433 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute.

Quindi le aziende, gli studi professionali, gli artigiani, i commercianti, le piccole imprese, a seconda delle loro dimensioni - capacità produttive - numero di lavoratori, adotteranno criteri differenti per poter adempiere alle operazioni di sanificazione. Aziende particolarmente strutturate, anche come organico, valuteranno sempre in autonomia di destinare a soggetti esterni, imprese e/o cooperative l'esecuzione della sanificazione dei comparti aziendali, assicurandosi principalmente di dare mandato a strutture il cui codice Ateco 2007 prevede come oggetto anche "pulizia e sanificazione di ambienti". Per piccole realtà, lo stesso titolare o professionista, può adempiere a ciò che prevede l'iter della sanificazione dei propri ambienti lavorativi, dimostrando (onere della prova) di aver ottemperato tramite la messa in atto di procedure utilizzando prodotti idonei alla sanificazione. Procedendo personalmente alla sanificazione, il datore di lavoro può reperire sul mercato i prodotti necessari a prezzi contenuti rispetto a quelli già predisposti dall'aziende del settore (vedi le basi dei disinfettanti riportate in una delle FAQ precedenti).

COMPOSIZIONE E CONSIGLI D'USO PER I PRODOTTI DA USARE NELLA SANIFICAZIONE

Se si provvede alla sanificazione in modo "autonomo", si consiglia l'utilizzo dell'ipoclorito di sodio in soluzione 0,1% per le superfici più delicate che potrebbero essere danneggiate, tra cui tastiere e mouse. Per gli elementi sanitari dei servizi igienici una soluzione 0,5%. Infine, per i pavimenti in ceramica, servizi igienici e uffici, una maggiore concentrazione in soluzione 1%, prestando particolare cura per pavimenti più delicati. Per essere efficace, il prodotto va lasciato agire per alcuni minuti, richiesti dai 5 ai 15 minuti. La soluzione di ipoclorito di sodio non è indicata per le mani, in quanto potrebbe arrecare irritazioni e reazioni allergiche. Obbligo di utilizzo guanti di protezione, mascherine FFP2 / FFP3, sia per la sanificazione che per la decontaminazione. Non limitarsi alla sola nebulizzazione, è bene strofinare le parti esposte. Aerare bene i locali.

Dipartimento Scientifico

 **Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro**
Consiglio Nazionale dell'Ordine

*A cura di:
Giampiero Dato
Rafaele Sanna Randaccio
Stefano Sassara
Pasquale Staropoli*