

UTILE RICORDARE

Numero pubblica utilità h24

Ministero Salute: 1500

Numero verde

800.90.96.99 (h8- 20)

REGOLE E COMPORTAMENTI DA SEGUIRE

LAVATI SPESSO LE MANI CON ACQUA E SAPONE O USA UN GEL A BASE

ALCOLICA

PULISCI LE SUPERFICI CON DISINFETTANTI A BASE DI CLORO O ALCOL

EVITA CONTATTI RAVVICINATI MANTENENDO LA DISTANZA DI 3 m

SE HAI SINTOMI SIMILI ALL'INFLUENZA RESTA A CASA

NON TOCCARTI OCCHI, NASO E BOCCA CON LE MANI

Se acquisti merce ricordati di disinfettare i pacchi e gli involucri

esterni

CONSIGLI PER RIFIUTI DI CASA

- Fai smaltire i rifiuti ogni giorno come faresti con un sacchetto di indifferenziata.
- Per **indifferenziata** utilizza due/tre sacchetti possibilmente resistenti (uno dentro l'altro) all'interno del contenitore utilizzato per la raccolta indifferenziata, se possibile a pedale.
- Indossando guanti monouso, chiudi bene i sacchetti senza schiacciarli con le mani utilizzando dei lacci di chiusura o nastro adesivo.
- I guanti usati vanno gettati nei nuovi sacchetti preparati per la raccolta indifferenziata.
- Chiudi sempre bene il sacchetto.
- Subito dopo lavati le mani.
- Gli animali da compagnia non devono accedere nel locale in cui sono presenti i sacchetti di rifiuti.
- Se sei raffreddato usa fazzoletti di carta e buttagli nella raccolta indifferenziata.
- Se hai usato mascherine, guanti, rotoli di carta, teli monouso vanno gettati nello stesso contenitore per la raccolta indifferenziata.
- Per il restante continua a fare la raccolta differenziata come hai fatto finora.
- Anche per i rifiuti **differenziati** utilizza due o tre sacchetti possibilmente resistenti (uno dentro l'altro) all'interno del contenitore che usi abitualmente.

LE VARIANTI OMICRON

Le nuove sotto varianti di Omicron non hanno preso piede con la stessa velocità della variante Omicron originale, che aveva rimpiazzato "Delta" in pochissime settimane, ma hanno **un'ampia diffusività pur non essendo più pericolose**, considerata anche la pressione sugli ospedali non così massiva.

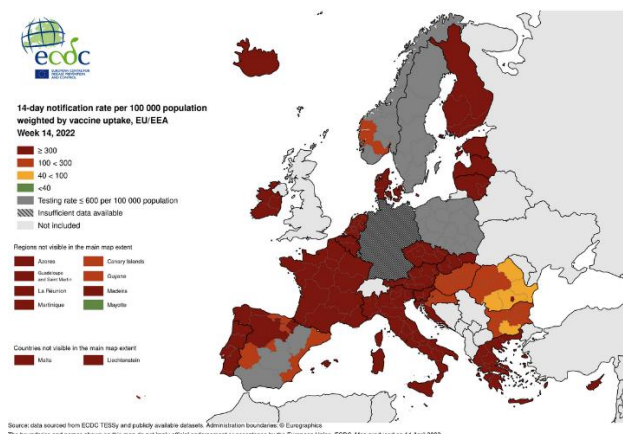
Le varianti Omicron infettano **anche persone che hanno una copertura vaccinale completa con 3 dosi**, ma l'impatto clinico rimane modesto con febbre, tosse e raffreddore.

Omicron e le sue sotto varianti sembrano infettare maggiormente le cellule dell'albero respiratorio superiore: naso, faringe e le prime vie della laringe, causando riniti e faringiti; **risparmiano invece le vie aeree inferiori, ovvero i piccoli bronchi e gli alveoli polmonari**.

La bassa variabilità del virus in questo momento, ovvero l'evoluzione di Omicron nelle due sotto varianti, ci fa sperare che si vada verso una "endemizzazione del virus".

L'identificazione delle varianti e il sequenziamento del virus rimangono uno strumento importantissimo perché ci permettono da una parte di individuarle precocemente e verificarne la diffusività e, grazie ai laboratori 'sentinella', tenere monitorata l'interfaccia uomo-ambiente-animale da dove originano gran parte delle nuove infezioni dell'uomo".

LA SITUAZIONE NEL MONDO



LA RETE DI SORVEGLIANZA ITALIANA

Il monitoraggio dell'epidemia dei casi di Covid-19 in Italia viene effettuato attraverso due flussi di dati:

- il flusso dei dati aggregati inviati dalle Regioni coordinato da Ministero della Salute, con il supporto della Protezione Civile e dell'Istituto superiore di sanità, per raccogliere informazioni tempestive sul numero totale di test positivi, decessi, ricoveri in ospedale e ricoveri in terapia intensiva in ogni Provincia d'Italia.
- il flusso dei dati individuali inviati dalle Regioni all'Istituto Superiore di Sanità ([Sorveglianza integrata Covid-19](#), ordinanza 640 della Protezione Civile del 27/2/2020), che comprende anche i dati demografici, le comorbidità, lo stato clinico e la sua evoluzione nel tempo, per un'analisi più accurata.

Dal 1° aprile 2022 non sarà più in vigore il sistema delle zone colorate (rossa, arancione, gialla, bianca) che indicava la classificazione di rischio delle regioni e le misure restrittive da mettere in atto in base al colore (D.L. 24 marzo 2022, n. 24) perciò il nuovo assetto si presenta graficamente così

Area Rossa
Nessuna Regione
Area Arancione
Nessuna Regione
Area Gialla
Nessuna Regione
Area Bianca
Nessuna Regione

LE NEWS DALL'ITALIA

Diamo qualche numero prima e dopo Pasqua il primo grande evento di semilibertà:

Gennaio 2022 si colloca, per numero di contagi denunciati, dopo novembre, marzo, dicembre, ottobre e aprile del 2020 e prima di tutti i mesi del 2021

I contagi sul lavoro da Covid-19 denunciati all'Inail alla data del 31 gennaio sono 20.344 in più rispetto al monitoraggio di fine 2021 (+10,6%), di cui 16.779 riferiti al primo mese del 2022.

I pazienti Covid occupano il 4% dei posti in intensiva, nel 2021 era il 28%.

Il 1° maggio, l'Italia è tornata libera dalle restrizioni:

- la mascherina Ffp2 resta obbligatoria solo sui mezzi di trasporto pubblico, in cinema e teatri, oltre che nelle strutture sanitarie.
- Stop anche al Green pass per accedere a luoghi di lavoro e spazi pubblici.
- Il ministro della Salute Roberto Speranza il 28 aprile ha firmato l'ordinanza che prevede la proroga fino al 15 giugno, in alcuni ambiti, dell'uso delle mascherine al chiuso: obbligatoriamente per i trasporti a lunga percorrenza e locale, ospedali e presidi sanitari, Rsa, cinema, teatri, palazzetti dello sport, locali di musica. fortemente raccomandata in altri luoghi di lavoro senza distinzione tra pubblico e privato.

L'ultimo bollettino del ministero della Salute, relativo a lunedì 2 maggio, fa registrare 18.896 nuovi casi e 124 decessi contro i 40.757 del giorno prima e i 24.878 della scorsa settimana, Si registra dunque un calo su base settimanale di quasi il 25%.

I tamponi processati sono 122.444 (ieri 287.601) con un tasso di positività che sale dal 14,2% al 15,4%.

I decessi sono 124 per cui le vittime totali dall'inizio dell'epidemia salgono così a 163.736.

Tornano ad aumentare i ricoveri, come spesso succede dopo il weekend e le terapie intensive sono invariate e salgono a 368 totali, mentre i ricoveri ordinari, 56 in più sono 9.794 in tutto.

CURIOSITA'

LE DONNE PIÙ CONTAGIATE SUL LAVORO

La maggioranza delle infezioni da Covid di origine professionale riguarda le donne.

La quota delle lavoratrici contagiate sul totale dei casi denunciati, infatti, è pari al 68,3%. La componente femminile supera quella maschile in tutte le regioni, a eccezione della Sicilia e della Campania, dove l'incidenza delle donne sul totale delle infezioni segnalate all'Inail è, rispettivamente, del 46,7% e del 44,9%.

CORONAVIRUS 2022: LE ULTIME MISURE ADOTTATE DAL GOVERNO

Di seguito si riportano, in ordine cronologico inverso, le misure adottate dal Governo

- **Decreto legge n. 24 del 24 marzo 2022**

Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza.

- **D.R. n. 99 del 31.03.2022**

Misure per il contenimento e il contrasto del contagio da Covid-19 - Nuove disposizioni con decorrenza dal 1° aprile 2022

- **D.R. n. 7 del 8.1.2022**

Misure per il contenimento e il contrasto del contagio da Covid-19 fino al 31 gennaio 2022.

- **Decreto-Legge n. 1 del 7 gennaio 2022**

Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza COVID-19, in particolare nei luoghi di lavoro, nelle scuole e negli istituti della formazione superiore.

Il 30 marzo 2022

Il Presidente del Consiglio, Mario Draghi, ha firmato il Dpcm di nomina del maggior generale dell'Esercito Tommaso Petroni a Direttore dell'Unità per il completamento della campagna vaccinale e per l'adozione di altre misure di contrasto alla pandemia, a decorrere dal 1° aprile. L'Unità sarà composta da una parte del personale della struttura di supporto alle attività del Commissario straordinario per l'emergenza Covid e da personale in servizio al Ministero della Salute. Le funzioni vicarie del Direttore dell'Unità sono attribuite al dott. Giovanni Leonardi, dirigente del Ministero della Salute.

Il 17 marzo 2022

Il Consiglio dei Ministri n. 67 ha approvato un decreto-legge che introduce disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza. Al termine della riunione, Il Presidente Draghi e il Ministro Speranza hanno illustrato il provvedimento in conferenza stampa.

Il 3 febbraio 2022

Il Consiglio dei Ministri n. 59 ha approvato un decreto-legge che introduce misure urgenti in materia di certificazioni verdi COVID-19 e per lo svolgimento delle attività nell'ambito del sistema educativo, scolastico e formativo. In particolare, si modificano le regole per la gestione della crisi pandemica in ambito scolastico e per i visitatori stranieri in Italia. Inoltre, le certificazioni verdi COVID-19 rilasciate dopo la terza dose hanno efficacia senza necessità di nuove vaccinazioni. Al regime di chi si è sottoposto alla terza dose è equiparato chi ha contratto il COVID ed è guarito dopo il completamento del ciclo vaccinale primario.

21 gennaio 2022

Il Presidente del Consiglio, Mario Draghi, ha firmato il Dpcm che individua le esigenze essenziali e primarie della persona per soddisfare le quali non è richiesto il possesso del Green Pass, ai sensi del decreto-legge 7 gennaio 2022, n. 1.

Nel pomeriggio, il Consiglio dei Ministri n. 57 ha approvato un decreto-legge recante "Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19, nonché per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico (decreto-legge)".

Il 5 gennaio 2022

Il Consiglio dei Ministri n. 55 ha approvato il decreto-legge 1/2022 che introduce Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza COVID-19, in particolare nei luoghi di lavoro e nelle scuole. Il testo mira a "rallentare" la curva di crescita dei contagi relativi alla pandemia e a fornire maggiore protezione a quelle categorie che sono maggiormente esposte e che sono a maggior rischio di ospedalizzazione.

RECENTI INTERVENTI REGIONE CAMPANIA

Si riportano gli interventi del Governatore De Luca dal più recente a quelli di passaggio dall'anno scorso ad oggi

- **Ordinanza n. 2 del 09/02/2022**
- **Ordinanza n. 1 del 07/01/2022**
- **Ordinanza n. 28 del 19/12/2021**
- **Ordinanza n. 27 del 15/12/2021**
- **Ordinanza n. 26 del 30/10/2021**
- **Ordinanza n. 25 del 30/09/2021**
- **Ordinanza n. 24 del 15/09/2021**

PROVVEDIMENTI INTERNI

-  **Delibera n. 4 del 25/01/2022** Contrasto e contenimento del diffondersi dell'epidemia da COVID -19 con decorrenza dal 01/02/2022 al 31/03/2022. Proroga delle misure dal 01/02/2022 al 31/03/2022. (pubblicata il 26/01/2022)
-  **Delibera n.20 del 30/03/2022** Nuove disposizioni urgenti per il superamento delle misure di Contrasto al diffondersi dell'epidemia da COVID -19 in conseguenza della cessazione dello stato d'emergenza con decorrenza dal 01/04/2022 al 30/04/2022. Proroga delle misure dal 01/04/2022 al 30/04/2022. (pubblicata il 30/03/2022)
-  **Delibera n. 23 del 28/04/2022** Nuove disposizioni urgenti per il superamento delle misure di Contrasto al diffondersi dell'epidemia da COVID -19 in conseguenza della cessazione dello stato d'emergenza con decorrenza dal 01/05/2022 al 31/05/2022. Proroga delle misure dal 01/05/2022 al 31/05/2022. (pubblicata il 28/04/2022)

INTERESSANTE SAPERE

Smart working semplificato, prima proroga al 30 giugno – seconda proroga al 31 agosto: cosa cambia

Via libera in Commissione Affari Sociali alla Camera, in merito alla proroga dello smart working. L'emendamento è stato fortemente sostenuto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali e mantiene fino al **30 giugno del 2022** il regime di tutela per i lavoratori, ovvero **IL DIRITTO ALLO SMART WORKING SEMPLIFICATO PER TUTTI I FRAGILI, PER I GENITORI DI FIGLI CON FRAGILITÀ E PER TUTTI I LAVORATORI DEL SETTORE PRIVATO.**

Con la fine dello stato di emergenza sarebbero dovute venire meno le deroghe all'utilizzo dello smart working introdotte dall'inizio dell'emergenza COVID-19 al fine di incentivare il ricorso al lavoro a distanza e ridurre il rischio di diffusione del virus.

L'effetto principale sarebbe stato il ritorno all'obbligo dell'accordo individuale tra azienda e dipendente, come adempimento preliminare e necessario per ricorrere a questa tipologia.

Con il Decreto Covid del 24 marzo la possibilità di smart working senza accordo individuale è stata prorogata al 30 giugno e un emendamento approvato in sede di conversione in legge lo sposta al 31 agosto.

Proseguirà ancora quindi la modalità di **segnalazione semplificata** dei lavoratori in smart working e l'accordo individuale è rimandato all'autunno.

In questo modo le lavoratrici e i lavoratori nel settore privato potranno continuare a svolgere le proprie mansioni in totale sicurezza poiché è opportuno e importante, in questa fase di ripresa, tutelare la salute delle persone più fragili con prudenza e responsabilità.

Del resto, si è specificato più volte, la pandemia ha letteralmente cambiato il modo di lavorare in Italia e non solo.

Ora mai lo smart working è entrato a far parte delle metodologie ordinarie di lavoro tanto che il **58% delle aziende italiane** ha dichiarato di trovare difficoltà ad assumere o trattenere i dipendenti, se non viene garantito lo smart working e molte aziende (88%) ha confermato che dopo la data del 30 giugno continuerà la possibilità di lavorare in smart working e da remoto,

Nulla cambierà per i dipendenti pubblici, per i quali dal 15 ottobre 2021 è già stato disposto il rientro in presenza e il ricorso al lavoro agile solo previo accordo individuale.

Ad imporre l'**accordo individuale** è la normativa che regola il lavoro agile in Italia e che per prima ha definito questa particolare forma di esecuzione della prestazione lavorativa.

Stiamo parlando della Legge 22 maggio 2017 numero 81 che, all'articolo 18, prevede **“al fine di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro” la promozione del lavoro agile “quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato” stabilita “mediante accordo tra le parti”.**

Smart working: la situazione nel settore pubblico

Nella Pubblica Amministrazione in cui lo smart working è regolato, al pari del settore privato, dalla Legge numero 81/2017, è già avvenuto il ritorno all'obbligatorietà dell'accordo individuale.

Si segnala infatti che il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 ha disposto dal 15 ottobre scorso che la *“modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa”* è quella *“svolta in presenza”*.

Il successivo D.P.C.M. dell'8 ottobre 2021 nell'ottica di disciplinare il rientro in sede dei dipendenti pubblici ha previsto (articolo 1 comma 3) che nelle more *“della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva”* e tenuto conto che a decorrere dalla data del 15 ottobre *“il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, l'accesso a tale modalità”* potrà essere autorizzato esclusivamente **nel rispetto di una serie di condizionalità tra cui (lettera f) l'accordo individuale ai sensi della Legge n. 81/2017.**

L'esigenza di promuovere, anche nella PA, la regolamentazione del lavoro a distanza da parte dei contratti collettivi ha portato ad annunciare, sul portale *“funzionepubblica.gov.it”*, il via libera alle linee guida sullo smart working per la Pubblica Amministrazione.

Il documento, concordato con le organizzazioni sindacali, anticipa quanto sarà definito nei rinnovi contrattuali in materia di:

- Accesso alla prestazione lavorativa in forma agile;
- Accordo individuale;
- Articolazione della prestazione lavorativa e diritto alla disconnessione;
- Formazione;
- Lavoro da remoto.

La Legge n. 81/2017 aveva stabilito che dal 1° aprile 2022, il ricorso al lavoro agile sarebbe stato possibile solo previo accordo tra il dipendente ed il datore di lavoro:

- **Redatto in forma scritta, ai fini della prova e della regolarità amministrativa;**
- **A tempo indeterminato o determinato.**

Nel documento si dovrà disciplinare (articolo 19 comma 1) l'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal dipendente.

In particolare sarà necessario regolamentare:

- **Tempi di riposo del lavoratore;**
- **Forme e limiti all'esercizio del potere direttivo e di controllo dell'azienda;**
- **Strumenti utilizzati dal lavoratore;**
- **Misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del dipendente dagli strumenti di lavoro;**
- **Condotte punibili a livello disciplinare;**
- **Eventuale diritto all'apprendimento.**

Una volta stipulato, l'accordo dovrà essere trasmesso utilizzando la piattaforma telematica messa a disposizione dal Ministero del Lavoro sul portale "cliclavoro.gov.it – Aziende – Smart working".

La comunicazione conterrà i dati relativi a:

- **Datore di lavoro;**
- **Lavoratore;**
- **Rapporto di lavoro (quali data di assunzione, tipologia contrattuale, Posizione Assicurativa Territoriale e voce di tariffa INAIL);**
- **Copia dell'accordo individuale** di smart-working e inserimento dei dati relativi a data di sottoscrizione, tipologia e, se a tempo determinato, la durata).

A norma dell'articolo 19 comma 2, in caso di accordo:

- A tempo indeterminato, azienda e lavoratore possono recedere con un preavviso non inferiore a trenta giorni (eccezion fatta per le ipotesi di giustificato motivo);
- A termine, il recesso è ammesso prima della scadenza esclusivamente in presenza di un giustificato motivo.

I punti toccati dal Protocollo riguardano l'adesione volontaria al lavoro agile:

- ✓ Durata dell'accordo
- ✓ Alternanza tra periodi di lavoro all'interno ed all'esterno dei locali aziendali
- ✓ Luoghi eventualmente esclusi dallo svolgimento della prestazione a distanza
- ✓ Aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, ad esempio esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e condotte che possono dar luogo a sanzioni disciplinari
- ✓ Strumenti di lavoro
- ✓ Tempi di riposo del lavoratore, misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione
- ✓ Forme e modalità di controllo della prestazione al di fuori dei locali aziendali, in osservanza a quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/70)
- ✓ Forme e modalità di esercizio dei diritti sindacali
- ✓ Organizzazione del lavoro e diritto alla disconnessione
- ✓ Luogo di lavoro
- ✓ Strumenti di lavoro
- ✓ Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro
- ✓ Infortuni e malattie professionali
- ✓ Diritti sindacali;
- ✓ Parità di trattamento e pari opportunità
- ✓ Altre disposizioni, quali lavoratori fragili e disabili, welfare ed inclusività, protezione dei dati personali e riservatezza, formazione e informazione.

Smart working settore privato

Come ribadito, fino al 31 agosto, in parallelo all'assenza dell'obbligo di concludere un accordo individuale di smart working e agli obblighi indicati dall'Anac (POLA), le Aziende potranno usufruire della modalità "semplificata".

Il Decreto 24 marzo 2022, n. 24 prevede che: *"I termini previsti dalle disposizioni legislative di cui all'allegato A sono prorogati fino al 31 dicembre 2022 e i termini di cui all' **Allegato B** sono prorogati al 30 giugno 2022 e le relative disposizioni vengono attuate nei limiti delle risorse disponibili autorizzate a legislazione vigente"*.

L'ALLEGATO B

fa riferimento proprio al lavoro agile, nella parte in cui cita l'**Articolo 90**, commi 3 e 4, del Decreto-Legge n. 34/ 2020, convertito, con modificazioni, L. n. 77/2020.

L'articolo 90 del detto afferma che *"Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali"*

Nell'ottica di facilitare gli adempimenti da parte dei datori di lavoro (ed incentivare così il lavoro a distanza) la singola comunicazione può interessare più lavoratori (cosiddetto invio "massivo").

Dello stesso tenore, peraltro, la possibilità per l'azienda di assolvere gli obblighi di informativa circa i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori legati allo smart-working, nei confronti del dipendente interessato e del Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), anche in modalità telematica, utilizzando la documentazione disponibile sul sito INAIL (copia dell'informativa dev'essere restituita firmata da lavoratore ed RLS).

La modalità semplificata appena descritta scomparirà tuttavia dal 1° settembre 2022, lasciando il campo agli obblighi di comunicazione ordinari di cui sopra, disciplinati dalla Legge n. 81/2017.

Napoli il 03. 05.2022

IL RPCT
Avv. Angela Pesce

