

PROCEDURE PER LA GESTIONE IN AZIENDA DELLE PROBLEMATICHE RELATIVE AL COVID-19

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

2. A CHI RIVOLGERSI PER LA GESTIONE DI CASI COVID-19 IN AZIENDA

3. UN MIO DIPENDENTE È RAFFREDDATO MA NON HA LA FEBBRE OLTRE I 37,5°. DEVE AVVISARE L'AZIENDA? IL DATORE DI LAVORO PUÒ CHIEDERE DI NON PRESENTARSI IN AZIENDA?

4. UN MIO DIPENDENTE MANIFESTA FEBBRE E SINTOMI DI INFEZIONE RESPIRATORIA (ES. TOSSE) MENTRE È SUL LUOGO DI LAVORO. COSA FARE?

5. SE UN MIO DIPENDENTE HA LA FEBBRE, POSSO OBBLIGARLO AD EFFETTUARE IL TAMPONE?

6. COSA SI INTENDE PER "CONTATTO STRETTO"?

7. E' OBBLIGATORIO MISURARE LA TEMPERATURA AI LAVORATORI PRIMA CHE ACCEDANO AI LOCALI AZIENDALI?

8. MISURAZIONE DELLA TEMPERATURA: UN DIPENDENTE SUPERA I 37,5°. COSA FARE?

9. UN MIO DIPENDENTE MANIFESTA FEBBRE E SINTOMI DI INFEZIONE RESPIRATORIA (ES. TOSSE) MENTRE È A CASA. COSA FARE?

10. UN DIPENDENTE DELLA MIA AZIENDA È POSITIVO: COSA FARE?

11. UN DIPENDENTE DELLA MIA AZIENDA HA AVUTO UN "CONTATTO STRETTO" CON UN SOGGETTO POSITIVO AL COVID-19. COSA FARE?

12. UN DIPENDENTE DELLA MIA AZIENDA HA AVUTO UN "CONTATTO STRETTO" CON UN SOGGETTO IN QUARANTENA. COSA FARE?

13. UN DIPENDENTE DELLA MIA AZIENDA VIVE CON UN SOGGETTO IN QUARANTENA. COSA FARE?

14. NEL CASO DI ASSENZA PER COVID-19 DI UN DIPENDENTE QUAL È IL FLUSSO DELLE INFORMAZIONI? DA CHI VIENE INFORMATO L'AZIENDA?

15. SE NELLA MIA AZIENDA SI VERIFICA UN CASO POSITIVO DI COVID-19, DEVO FAR EFFETTUARE UNA PULIZIA STRAORDINARIA DI TUTTI I LOCALI?

16. PER LAVORATORI CHE SONO STATI CONTATTI STRETTI DI CASI ACCERTATI DI COVID 19 E SUPERATA LA QUARANTENA DEVONO RIENTRARE AL LAVORO (PER ES. SETTORE ALIMENTI), IL DATORE DI LAVORO PUÒ CHIEDERE ESITO DI TAMPONI NEGATIVI O "CERTIFICATI DI BUONA SALUTE" COME "GARANZIA PER LA DITTA E PER I CLIENTI"?

17. COME SI GESTISCE IL LAVORATORE POSTO IN QUARANTENA? CHE DOCUMENTAZIONE DEVE PRESENTARE? È POSSIBILE CHIEDERGLI DI PRESTARE ATTIVITÀ LAVORATIVA?

18. IN CASO DI MALATTIA (COVID -19) ACCERTATA CON TAMPONE, QUAL È LA PROCEDURA PER PERMETTERE IL RIENTRO IN SERVIZIO DEL LAVORATORE?

19. GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER GENITORI DI FIGLI IN ETÀ SCOLASTICA, SOTTOPOSTI A QUARANTENA

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

Ai sensi di quanto previsto dal *“Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro”*, del 24 aprile 2020, tutte le aziende devono:

- redigere un Protocollo aziendale con il quale vengono definite le misure che i lavoratori dovranno rispettare in termini di sicurezza dal rischio COVID-19 e darne adeguata informativa ai propri collaboratori;
- costituire un comitato aziendale per l'applicazione e la verifica delle regole del Protocollo (art. 13, punto 1.) o, alternativamente, aderire al Comitato Territoriale”, laddove costituito;
- fornire ai propri collaboratori i DPI (Dispositivi di Protezione Individuale) necessari per il contenimento del rischio (mascherina, gel igienizzante) ed assicurarsi dell'utilizzo degli stessi.

2. A CHI RIVOLGERSI PER LA GESTIONE DI CASI COVID-19 IN AZIENDA

Al **MEDICO COMPETENTE** (art. 38, D.Lgs 81/2008), nelle aziende in cui è stato nominato.

Sarà cura del MEDICO incaricato dare tutte le necessarie indicazioni al datore di lavoro, così come allo stesso personale dipendente.

Al **SERVIZIO DI IGIENE E SANITÀ PUBBLICA** dell'ULSS territorialmente competente, per le aziende che non hanno nominato un MEDICO (perché non rientranti nell'obbligo).

Si ricorda che, per il periodo legato alla gestione dell'emergenza COVID è possibile nominare un medico aziendale, anche se non rientranti nell'obbligo normativo.

3. UN MIO DIPENDENTE È RAFFREDDATO MA NON HA LA FEBBRE OLTRE I 37,5°. DEVE AVVISARE L'AZIENDA? IL DATORE DI LAVORO PUÒ CHIEDERE DI NON PRESENTARSI AL LAVORO?

Nel protocollo Sicurezza del 24.4.2020 è espressamente previsto che il lavoratore debba essere informato dell'obbligo di rimanere al proprio domicilio in caso di febbre, oltre 37,5, o «altri sintomi influenzali», avvisando l'autorità sanitaria e il proprio medico.

In presenza di un forte raffreddore si consiglia di inviare il lavoratore al proprio medico di famiglia, affinché sia questi a valutare lo stato di salute dello stesso ed eventualmente disporre l'allontanamento dal luogo di lavoro. Occorre ricordarsi quindi di dare adeguata informativa ai dipendenti in ordine ai propri obblighi di permanenza a domicilio.

4. UN MIO DIPENDENTE MANIFESTA FEBBRE E SINTOMI DI INFEZIONE RESPIRATORIA (ES. TOSSE) MENTRE È SUL LUOGO DI LAVORO. COSA FARE?

- Nel caso in cui una persona (anche titolare o socio) presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria come la tosse, lo deve dichiarare immediatamente al titolare o all'ufficio del personale e si dovrà procedere al suo isolamento e a quello degli altri presenti nei locali.
- L'azienda avverte immediatamente il medico aziendale o il servizio di igiene e sanità pubblica dell'ULSS.
- L'azienda inoltre collabora per la definizione e l'individuazione degli eventuali "contatti stretti".

Attenzione: nel periodo dell'indagine, il datore di lavoro potrà chiedere ai "contatti stretti" di lasciare cautelativamente lo stabile, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria.

5. SE UN MIO DIPENDENTE HA LA FEBBRE, POSSO OBBLIGARLO AD EFFETTUARE IL TAMPONE?

No, l'azienda non può obbligarlo. Sarà il medico curante o i Servizi di Igiene e Sanità Pubblica di riferimento a valutare se è necessario effettuare il tampone.

6. COSA SI INTENDE PER "CONTATTO STRETTO"?

Sulla base della circolare del Ministero della Salute del 29 maggio 2020, il "Contatto stretto" (esposizione ad alto rischio) di un caso probabile o confermato è definito come:

- una persona che vive nella stessa casa di un caso COVID-19;
- una persona che ha avuto un contatto fisico diretto con un caso COVID-19 (per esempio la stretta di mano);
- una persona che ha avuto un contatto diretto non protetto con le secrezioni di un caso COVID19 (ad esempio toccare a mani nude fazzoletti di carta usati);
- una persona che ha avuto un contatto diretto (faccia a faccia) con un caso COVID-19, a distanza minore di 2 metri e di almeno 15 minuti;
- una persona che si è trovata in un ambiente chiuso (ad esempio aula, sala riunioni, sala d'attesa dell'ospedale) con un caso COVID-19 in assenza di DPI idonei;
- un operatore sanitario o altra persona che fornisce assistenza diretta ad un caso COVID-19 oppure personale di laboratorio addetto alla manipolazione di campioni di un caso COVID-19 senza l'impiego dei DPI raccomandati o mediante l'utilizzo di DPI non idonei;

- una persona che ha viaggiato seduta in treno, aereo o qualsiasi altro mezzo di trasporto entro due posti in qualsiasi direzione rispetto a un caso COVID-19; sono contatti stretti anche i compagni di viaggio e il personale addetto alla sezione dell'aereo/treno dove il caso indice era seduto.

Gli operatori sanitari, sulla base di valutazioni individuali del rischio, possono ritenere che alcune persone, a prescindere dalla durata e dalle modalità con cui è avvenuto il contatto, abbiano avuto un'esposizione ad alto rischio.

7. È OBBLIGATORIO MISURARE LA TEMPERATURA AI LAVORATORI PRIMA CHE ACCEDANO AI LOCALI AZIENDALI?

Non c'è nessun obbligo di misurazione della temperatura. Il *“Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro”* aggiornato il 24 aprile 2020 autorizza a farlo purché avvenga ai sensi della disciplina privacy vigente. Nel caso non si effettui la misurazione, l'Azienda si organizzerà con procedure di prevenzione e comunicazione tra dipendenti e Direzione aziendale.

8. MISURAZIONE DELLA TEMPERATURA: UN DIPENDENTE SUPERA I 37,5°. COSA FARE?

- Isolarlo momentaneamente e fornirgli la mascherina “chirurgica”, garantendo la riservatezza e la dignità del lavoratore in tale condizione;
 - Contattare il medico aziendale (se nominato) e seguire le sue indicazioni;
- oppure
- Invitare il lavoratore a contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni.

9. UN MIO DIPENDENTE MANIFESTA FEBBRE E SINTOMI DI INFEZIONE RESPIRATORIA (ES. TOSSE) MENTRE È A CASA. COSA FARE?

Invitare il dipendente a rimanere a casa e a chiamare il proprio medico curante.

10. UN DIPENDENTE DELLA MIA AZIENDA È POSITIVO A SEGUITO DI EFFETTUAZIONE DEL TAMPONE: VI È UN OBBLIGO DA PARTE SUA DI INFORMARE L'AZIENDA DELL'ESITO DEL TAMPONE? SE INFORMATA, COSA DEVE FARE L'AZIENDA?

L'azienda contatta il medico competente, laddove presente, il quale adotterà i provvedimenti ritenuti più adeguati a tutela degli altri lavoratori presenti in azienda.

In assenza di medico competente, l'azienda potrà segnalare al Servizio di Igiene e Sanità Pubblica (contattando i numeri dedicati o inviando una mail) i "contatti stretti" in azienda del lavoratore risultato positivo in modo tale da permettere all'autorità sanitaria di applicare le necessarie misure di quarantena.

In attesa delle indicazioni da parte dell'autorità sanitaria, l'Azienda potrà eventualmente valutare di disporre una "quarantena" preventiva per i dipendenti che hanno avuto contatti stretti con il dipendente positivo, ma in tal caso dovrà essere assicurata ai dipendenti temporaneamente sospesi la regolare retribuzione, anche nel caso in cui non possano prestare attività in smart-working.

ATTENZIONE!

Non è necessario che tutta l'Azienda chiuda e che l'intero personale sia messo in quarantena. Solo chi ha avuto "contatti stretti" con la persona positiva al COVID-19 sarà soggetto all'isolamento domiciliare.

11. UN DIPENDENTE DELLA MIA AZIENDA HA AVUTO UN "CONTATTO STRETTO" CON UN SOGGETTO POSITIVO AL COVID-19. COSA FARE?

Se il "contatto stretto" non è avvenuto negli ultimi 14 giorni, non c'è l'obbligo di prendere provvedimenti.

Se il "contatto stretto" invece è avvenuto negli ultimi 14 giorni, la persona in questione sarà sottoposta a isolamento domiciliare. Questo non significa che sia necessariamente stata contagiata.

L'Azienda può proseguire le sue attività e, al termine della quarantena, accogliere nuovamente il lavoratore, se durante il periodo di isolamento non ha mai manifestato alcun sintomo.

Qualora il dipendente, durante la quarantena, cominciasse a manifestare sintomi e, sottoposto a tampone, risultasse positivo, si procederà a ricostruire i suoi "contatti stretti" sul luogo di lavoro, individuando quei soggetti che a loro volta saranno messi in quarantena preventiva.

Si ricorda che, sulla base delle circolari e ordinanze ministeriali (da ultimo DPCM 24 ottobre 2020), le Autorità sanitarie territorialmente competenti devono applicare ai "contatti stretti asintomatici" di un caso COVID-19:

- un periodo di quarantena con sorveglianza attiva di **14 giorni** dall'ultima esposizione al caso, oppure
- un periodo di quarantena con sorveglianza attiva di **10 giorni** dall'ultima esposizione con un **test antigenico o molecolare negativo** effettuato il decimo giorno.

12. UN DIPENDENTE DELLA MIA AZIENDA HA AVUTO UN “CONTATTO STRETTO” CON UN SOGGETTO IN QUARANTENA. COSA FARE?

Se il soggetto in quarantena non risulta positivo, non succede nulla. Il mio dipendente potrà recarsi al lavoro.

Se invece il soggetto in quarantena risultasse positivo e il contatto con il dipendente fosse avvenuto negli ultimi 14 giorni, il dipendente verrà messo a sua volta in quarantena preventiva.

13. UN DIPENDENTE DELLA MIA AZIENDA VIVE CON UN SOGGETTO IN QUARANTENA. COSA FARE?

Vale la stessa risposta appena data.

14. NEL CASO DI ASSENZA PER COVID-19 DI UN DIPENDENTE QUAL È IL FLUSSO DELLE INFORMAZIONI? DA CHI VIENE INFORMATA L’AZIENDA?

L’azienda viene informata dal Servizio di Igiene e Sanità Pubblica dell’ULSS territoriale nel caso che, dall’indagine epidemiologica svolta su un caso di COVID 19, accertato con tampone, dovesse risultare necessario attuare il rintraccio dei contatti stretti all’interno dell’azienda.

Al contrario, se dall’indagine epidemiologica non dovesse risultare alcun contatto stretto all’interno dell’azienda (es.: il lavoratore diventa sintomatico durante un’assenza per ferie di diversi giorni) il Servizio di Igiene e Sanità Pubblica non è tenuto ad inviare alcuna comunicazione all’azienda. Il datore di lavoro apprende dell’assenza da parte del lavoratore mediante il certificato di malattia INPS che però non riporta la diagnosi.

15. SE NELLA MIA AZIENDA SI VERIFICA UN CASO POSITIVO DI COVID-19, DEVO FAR EFFETTUARE UNA PULIZIA STRAORDINARIA DI TUTTI I LOCALI?

No, solo di quelli che effettivamente sono stati frequentati dal soggetto positivo. Per la pulizia straordinaria degli ambienti di lavoro si seguono le indicazioni contenute nella Circolare del Ministero della Salute n. 5443 del 22.02.2020.

Per i locali non frequentati dal soggetto positivo è sufficiente la pulizia ordinaria, avendo cura di pulire con particolare attenzione tutte le superfici toccate di frequente, quali superfici di muri, porte e finestre, superfici dei servizi igienici.

È molto importante che l’impresa incaricata della pulizia venga informata preventivamente della presenza in azienda di un soggetto positivo, in modo che possa prendere le relative misure di tutela.

16. PER LAVORATORI CHE SONO STATI CONTATTI STRETTI DI CASI ACCERTATI DI COVID 19 E SUPERATA LA QUARANTENA DEVONO RIENTRARE AL LAVORO, IL DATORE DI LAVORO PUÒ CHIEDERE ESITO DI TAMPONI NEGATIVI O "CERTIFICATI DI BUONA SALUTE" COME "GARANZIA PER LA DITTA E PER I CLIENTI"?

Per i contatti stretti, superato il periodo di isolamento domiciliare fiduciario di 10 o 14 giorni, in assenza di sintomi è il Medico di Medicina Generale che pone termine all'isolamento.

Non è previsto il rilascio di certificazioni né effettuazione di tamponi.

17. COME SI GESTISCE IL LAVORATORE POSTO IN QUARANTENA? CHE DOCUMENTAZIONE DEVE PRESENTARE? È POSSIBILE CHIEDERGLI DI PRESTARE ATTIVITÀ LAVORATIVA?

Il D.L. 18/2020 considera la quarantena una situazione di rischio per il lavoratore e per la collettività e, pertanto, è equiparata alla malattia ai fini del trattamento economico e della documentazione da presentare a giustificazione (certificato di malattia).

Previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore si potrà continuare a svolgere l'attività lavorativa in modalità smart-working, ove possibile.

In tale ipotesi il lavoratore non avrà diritto al trattamento economico di malattia, in quanto non ha luogo la sospensione dell'attività lavorativa.

18. IN CASO DI MALATTIA (COVID -19) ACCERTATA CON TAMPONE, QUAL' È LA PROCEDURA PER PERMETTERE IL RIENTRO IN SERVIZIO DEL LAVORATORE?

Si tratta di [soggetti ammalati](#) che possono essere stati ricoverati o meno a seconda della gravità della sintomatologia. Per i casi ricoverati, una volta dimessi dall'ospedale restano in isolamento domiciliare obbligatorio.

Anche i casi risultati positivi a tampone e che hanno sviluppato forme cliniche meno gravi, trattate a domicilio, sono posti in isolamento domiciliare obbligatorio.

Durante l'isolamento domiciliare, tali pazienti sono sottoposti a monitoraggio da parte degli operatori sanitari.

La guarigione viene certificata quando, trascorsi 14 giorni in assenza di sintomatologia, il soggetto è sottoposto a due tamponi effettuati in successione a distanza di 24 h l'uno dall'altro, ed entrambi risultano negativi. Il certificato di "guarigione" viene consegnato al soggetto solo a seguito di riscontro di esiti negativi ai due tamponi.

I lavoratori con certificato di guarigione possono riprendere l'attività lavorativa.

Se l'assenza per malattia ha superato i 60 giorni sarà sottoposto a visita medica da parte del Medico Competente.

19. <u>GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER GENITORI DI FIGLI IN ETÀ SCOLASTICA, SOTTOPOSTI A QUARANTENA.</u>	
IPOTESI	SOLUZIONI
Figlio con sintomi e febbre sopra i 37,5°. Il medico esclude il COVID.	Il figlio non deve andare a scuola. Non è previsto il diritto del genitore di assenza dal lavoro con congedo o smart working COVID.
Figlio con sintomi e febbre sopra i 37,5°. Il medico NON esclude il COVID.	Il figlio non deve andare a scuola. Non è previsto il diritto del genitore di assenza dal lavoro con congedo o smart working COVID.
Figlio con sintomi e febbre sopra i 37,5°. Tampone NEGATIVO.	Il figlio non va a scuola e ci torna una volta guarito. Non è previsto il diritto del genitore di assenza dal lavoro con congedo o smart working COVID.
Figlio con sintomi e febbre sopra i 37,5°. Tampone POSITIVO.	Figlio e famiglia sono posti in quarantena. Il genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro. Il genitore avvisa il datore di lavoro. In azienda non c'è bisogno di misure precauzionali, neanche per i colleghi di lavoro. La quarantena del genitore viene gestita come malattia (fatta salva la possibilità di smart working).
Figlio senza sintomi in "quarantena scolastica"	Il figlio non deve andare a scuola. Uno dei genitore può optare tra smart working o congedo.