

Fano, lì 31.03.2021

**A tutte le Aziende interessate
loro sedi**

CIRCOLARE N. 7/2021

Oggetto: VACCINO, TAMPONI E PROTOCOLLO ANTI CONTAGIO, RIEPILOGO GESTIONE DEI CONTAGI E DELLE ASSENZE - INDICAZIONI PER I DATORI DI LAVORO

Ridurre il rischio di contagio in azienda mediante l'applicazione dei Protocolli anti-contagio rimane la priorità dei Datori di Lavoro in questo anno di pandemia.

La materia è molto complessa ed è oggetto di analisi da parte di vari esperti.

La Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro ha pubblicato un elenco di FAQ che prendono in esame e approfondiscono argomenti cruciali per prevenire e attenuare gli effetti del contagio da Covid-19:

- la vaccinazione dei lavoratori in ambiente lavorativo;
- l'adozione di protocolli aziendali di sicurezza;
- l'utilizzo di test sierologici o tamponi molecolari.

Di seguito riportiamo una sintesi:

VACCINO E AMBIENTI DI LAVORO

Il Datore di Lavoro è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa (art. 2087 c.c.) le misure che sono necessarie per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro, tuttavia l'art. 32 della Costituzione prevede che il cittadino sia libero di scegliere i trattamenti sanitari a cui sottoporsi, a meno che questi non siano resi obbligatori per disposto normativo (*vedi D.L. approvato dal Consiglio dei Ministri in data odierna relativo all'area medica/infermieristica*).

Se gli obblighi che ricadono sul Datore di Lavoro lasciano intendere la possibilità di considerare il vaccino come uno strumento di gestione sicura della propria azienda, l'art. 32 della Costituzione riduce questo potere prevedendo la possibilità e non l'imposizione di tale misura.

Il rifiuto del lavoratore al vaccino (il Datore di Lavoro non può essere informato in merito ai dati personali e particolari inerenti la sfera sanitaria del lavoratore) può avere come conseguenza la sottoposizione del lavoratore stesso alla visita medica per la verifica dell'idoneità da parte del **medico competente**, in base al protocollo sanitario relativo alla specifica mansione.

In caso di inidoneità alla mansione, certificata dal medico competente, il Datore di Lavoro deve:

- valutare se l'attività svolta dal lavoratore possa essere gestita in modalità smart working oppure se il lavoratore possa essere adibito ad altra mansione;
- nel caso ciò non possa avvenire, ipotizzare lo spostamento temporaneo del lavoratore ad altra unità lavorativa (ove sussista) se a minor rischio;
- nel caso non ci siano alternative si potrebbe procedere con la sospensione del lavoratore.

COMPITI E BUONE PRASSI DEL DATORE DI LAVORO

Il Datore di Lavoro, deve:

- ❖ provvedere ad un aggiornamento del documento di valutazione dei rischi, sia in base alle linee guida espresse dal documento Inail, sia in considerazione del fatto che il rischio biologico correlato al contagio dal Covid-19 è definibile come un rischio generico c.d. "aggravato";
- ❖ individuare all'interno del DVR Covid le mansioni esposte al rischio;

- ❖ individuare, tramite il medico competente, i lavoratori maggiormente esposti, in funzione anche dell'evoluzione del concetto di lavoratore fragile;
- ❖ prevedere una eventuale modifica del protocollo sanitario in base alle risultanze del nuovo Documento di valutazione dei rischi;
- ❖ prevedere dispositivi di protezione collettiva e/o individuale necessari e idonei e provvedere alla relativa informazione, formazione ed eventuale addestramento dei lavoratori;
- ❖ predisporre idonee misure di prevenzione e procedure anti-contagio sia per i lavoratori interni che per lavoratori di aziende esterne che accedono all'interno dei locali;
- ❖ individuare ed apporre idonea segnaletica di sicurezza relativa agli obblighi e alle procedure di sicurezza introdotte a seguito dell'emergenza epidemiologica.

Inoltre, il Datore di Lavoro con l'ausilio del medico competente può:

- prevedere una campagna di prevenzione tramite la messa a disposizione di test e tamponi, a cui i lavoratori potranno sottoporsi su base volontaria;
- promuovere l'attività vaccinale in azienda attraverso campagne di sensibilizzazione e attività di formazione e informazione.

TEST E TAMPONI IN AZIENDA

In relazione alla somministrazione di tampone e test sierologico in azienda ad oggi la discussione è ampia e senza risposta certa.

Il punto 12 del Protocollo anti-contagio condiviso da Governo e parti sociali prevede che *"il medico competente potrà suggerire l'adozione di eventuali mezzi diagnostici qualora ritenuti utili"*, tuttavia l'articolo 5 dello Statuto dei lavoratori prevede un forte limite all'introduzione del test come misura obbligatoria anti-contagio in quanto sono vietati accertamenti da parte del Datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore.

Alcune aziende, su indicazione del medico competente, hanno introdotto il test (tampone o sierologico) come parte integrante del protocollo, con la supervisione del comitato di verifica, cui fanno parte sia gli RLS che le Rappresentanze Sindacali, anche a garanzia e rispetto dello Statuto dei Lavoratori.

Lo screening, che ha una periodicità definita e il più delle volte prevede la collaborazione degli Istituti Sanitari, resta comunque sempre su base volontaria.

Alla luce di quanto sopra esposto, appurato che il tampone non possa costituire una misura resa obbligatoria dal Datore di Lavoro, si potrebbe comunque prevedere *"il tampone come misura preventiva altamente consigliata"*, a seguito di disposizioni del medico competente, sia in relazione all'attività svolta dall'azienda che per alcune specifiche realtà,

RIEPILOGO DELLE GESTIONI DEI CONTAGI E ASSENZA DEI LAVORATORI

Isolamento: separazione delle persone infette da Covid-19 dalla comunità per il periodo di contagiosità al fine di prevenire la trasmissione del virus.

Durata Isolamento:

- per i casi asintomatici: 10 giorni dalla comparsa della positività, al termine del quale risulti eseguito un test molecolare con risultato negativo;
- per i casi sintomatici: 10 giorni dalla comparsa dei sintomi, con test molecolare obbligatorio alla fine dell'isolamento, effettuato dopo almeno 3 giorni senza presenza di sintomi;

- per chi continua ad essere positivo anche in assenza di sintomi (da almeno una settimana) con possibilità di interrompere l'isolamento dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi.

Quarantena: restrizione dei movimenti di persone sane che potrebbero essere state esposte al virus per il periodo di incubazione, al fine di monitorare un'eventuale comparsa dei sintomi.

Durata quarantena:

- 14 giorni dall'ultima esposizione con contatto stretto di un caso confermato;
- 10 giorni dall'ultima esposizione con contatto stretto di un caso confermato con test antigenico o molecolare effettuato al decimo giorno con risultato negativo.

Il lavoratore in quarantena è tenuto a prestare attività lavorativa qualora il Datore di Lavoro possa far svolgere le mansioni in modalità smart working, in caso contrario, il lavoratore deve essere posto in malattia.

In caso invece di malattia conclamata (sintomatica o asintomatica) il lavoratore è temporaneamente incapace al lavoro, e pertanto con diritto all'indennità di malattia.

Cordiali saluti

*Lucarelli Consulenza del Lavoro
Studio Associato*