

Come gestire le assenze dei dipendenti durante il Covid-19

Sperando di fare cosa gradita abbiamo predisposto questa tavola sinottica al fine di agevolare le assenze dei dipendenti dovute al Covid-19, sia da un punto di vista della gestione del personale che della sicurezza su lavoro.

CASISTICA	SICUREZZA SUL LAVORO	GESTIONE DEL PERSONALE
<p>Lavoratore che si presenti al lavoro con 37,5° di temperatura</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lavoratore con febbre all'ingresso in azienda: non è consentito l'accesso nei luoghi di lavoro. Il datore di lavoro verifica se il rientro a domicilio può avvenire autonomamente in sicurezza altrimenti organizza il trasferimento in sicurezza secondo la procedura che preventivamente è stata predisposta. In tal caso il lavoratore è momentaneamente isolato e fornito di mascherina (se non già indossata) e deve contattare al più presto il proprio medico curante (MMG) e seguire le sue indicazioni. - Lavoratore con sintomi e febbre insorti dopo l'ingresso in azienda: deve comunicarlo subito all'ufficio del personale. Sarà isolato rispetto agli altri lavoratori, per il tempo necessario ad organizzare il trasferimento in sicurezza secondo la procedura che preventivamente è stata predisposta. Il lavoratore deve contattare al più presto il proprio medico curante (MMG) e seguire le sue indicazioni. <p>ATS MONZA BRIANZA: GUIDA ALLA RIPRESA DEL LAVORO NELLE AZIENDE POST EMERGENZA COVID-19 (4. GESTIONE OPERATIVA E PECULIARITA' ORGANIZZATIVE NEL TERRITORIO DI ATS BRIANZA) consultabile al link: https://www.ats-brianza.it/images/coronavirus/fase2/Documento%20Fase%20%20Covid-19%20Ver%201.23.pdf -</p> <p>1. il Datore di lavoro o suo delegato, al rilievo di soggetti con febbre, registra il superamento della soglia di temperatura per documentare le ragioni che hanno impedito il loro accesso ai locali aziendali e, tramite Medico Competente (MC) se presente in azienda o tramite ufficio del personale, segnala tempestivamente l'evento all'ATS, Dipartimento di igiene e Prevenzione sanitaria fornendo i seguenti dati obbligatori:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nome e Cognome del lavoratore; 	

- recapito telefonico;
- domicilio.

L'azienda allerta contestualmente il Medico Competente, qualora non presenta in sede, e fornisce ad ATS recapito telefonico e indirizzo mail dello stesso.

2. Il Medico di medicina generale (MMG), prende in carico il lavoratore come caso sospetto e procede a:


- disporre l'isolamento del soggetto e degli eventuali contatti familiari/conviventi;
- acquisire i dati per procedere con la segnalazione mediante applicativo MAINF e ogni informazione utile all'indagine epidemiologica;
- richiedere l'effettuazione del tampone diagnostico con prescrizione de materializzata e comunicare (mail, sms o whatsapp) il Numero di Ricetta Elettronica (NRE) all'assistito, con il quale il lavoratore potrà prenotare la prestazione presso il CUP della ASST di riferimento. In attesa dell'attivazione di tale servizio la prenotazione può essere effettuata al n° verde 800447722.
- Per il contatto di caso positivo dispone l'isolamento.

3. ATS, ricevuta la segnalazione tramite il sistema MAINF:

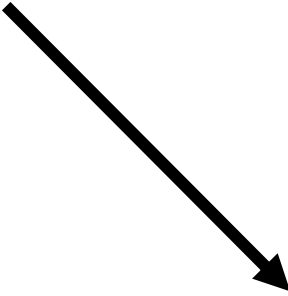
Effettua le indagini epidemiologiche identifica tutti i contatti e conferma l'isolamento per il caso segnalato e ne attiva di nuovi ove necessario e applicabile.

In esito all'inchiesta **ATS comunica/conferma:**

- ai MMG i nominativi dei loro assistiti che sono casi sospetti, confermati, o contatti, per attivare il monitoraggio della sorveglianza o le azioni di isolamento necessarie o la necessità di un eventuale supporto all'inchiesta epidemiologica (contact tracing).
- al Medico Competente (MC) l'eventuale coinvolgimento di altri lavoratori dell'azienda per le azioni di isolamento necessarie e un eventuale approfondimento dell'inchiesta epidemiologica (contact tracing in ambito lavorativo)



Assenza considerata malattia **solo se** il lavoratore produce il certificato di malattia.
In mancanza di certificato di malattia, a discrezione dell'azienda e previa comunicazione ai lavoratori, l'assenza può essere coperta con ferie, permessi retribuiti o non retribuiti



Assenza considerata malattia solo se il lavoratore produce il certificato di malattia attestante il periodo di quarantena nel quale il medico curante dovrà indicare gli estremi del provvedimento emesso dall'operatore di sanità pubblica (cfr. messaggio Inps n. 2584/2020).

ATS riceve dai laboratori il risultato del test effettuato e lo comunica al curante (MMG) del caso sospetto. In base al risultato conferma o meno l'isolamento degli eventuali contatti stretti comunicandolo ai rispettivi Medici curanti (MMG).

- **Se il tampone per la ricerca di RNA virale nel caso sospetto ha dato esito positivo, ATS conferma al MMG l'isolamento obbligatorio del soggetto accertato come COVID 19 e informa anche i Medici curanti (MMG) dei contatti per attivare il loro monitoraggio clinico al fine di rilevare l'insorgenza di sintomatologia.**
- **Per i contatti che presenteranno sintomatologia è indicata l'effettuazione del tampone.** In assenza di sintomatologia il contatto verrà comunque sottoposto a test prima della conclusione della sorveglianza.
- **Se il tampone per la ricerca di RNA virale nel caso sospetto ha dato esito negativo ATS procede a comunicare ai contatti la fine dell'isolamento, e il "caso" con i sintomi, ora non più sospetto COVID-19, è rinviato alla valutazione clinica da parte del curante.**
- **Comunica il risultato al MC per l'aggiornamento e verifica della situazione all'interno dell'azienda.**
- **Conferma al MC l'isolamento di eventuali lavoratori individuati come contatto stretto.**

4. Il Medico Competente collabora con ATS nell'approfondimento dell'inchiesta epidemiologica (contact tracing in ambito lavorativo) contribuendo all'individuazione di tutti gli individui che sono stati o possono essere stati a contatto stretto con un caso confermato o probabile di COVID-19, focalizzando la ricerca degli stessi con particolare attenzione alle 48 ore precedenti l'insorgenza dei sintomi fino al momento della diagnosi e dell'isolamento del caso. Garantisce la trasmissione (diretta o tramite ufficio personale dell'azienda) dei dati necessari alla identificazione dei contatti da rintracciare: Nome Cognome data di nascita comune di residenza/domicilio e recapito telefonico ed e-mail (se nota).

In mancanza di certificato di malattia, a discrezione dell'azienda e previa comunicazione ai lavoratori, l'assenza può essere coperta con ferie, permessi retribuiti o non retribuiti

Assenza considerata malattia **solo se** il lavoratore produce il certificato di malattia.
In mancanza di certificato di malattia, a discrezione dell'azienda e previa comunicazione ai lavoratori, l'assenza può essere coperta con ferie, permessi retribuiti o non retribuiti

In caso di esito negativo del tampone, il lavoratore può rientrare al lavoro dopo la valutazione clinica da parte del Medico curante

	<p>5. Nel caso di presenza di una persona con Covid-19 all'interno dei locali aziendali, il datore di lavoro è tenuto a procedere alla pulizia e alla sanificazione dei locali secondo le disposizioni della circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute, nonché alla loro ventilazione e alla ulteriori misure già indicate nel Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro fra il Governo e le parti sociali 24 aprile 2020.</p>	
<p>Lavoratore asintomatico che dichiara contatti con casi positivi</p>	<p>Il datore di lavoro informa preventivamente il personale, e chi intende fare ingresso in azienda, della preclusione dell'accesso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lavoratore asintomatico che dichiara contatti con casi positivi è invitato a recarsi al proprio domicilio e a contattare al più presto il proprio medico curante (MMG) e a seguire le sue indicazioni. 	<p>Si rinvia al caso <i>“Lavoratore che si presenti al lavoro con 37,5° di temperatura”</i></p>
<p>Lavoratore sottoposto a <u>quarantena o isolamento fiduciario</u></p>	<p><u>Applicazione del Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro fra il Governo e le parti sociali 24 aprile 2020</u></p> <p>L'ingresso in azienda di lavoratori già risultati positivi all'infezione da COVID 19 dovrà essere preceduto da una preventiva comunicazione avente ad oggetto la certificazione medica da cui risulti la “avvenuta negativizzazione” del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza.</p> <p>Qualora, per prevenire l'attivazione di focolai epidemici, nelle aree maggiormente colpite dal virus, l'autorità sanitaria competente disponga</p>	<p>Assenza considerata malattia solo se il lavoratore produce il certificato di malattia attestante il periodo di quarantena nel quale il medico curante dovrà indicare gli estremi del provvedimento emesso dall'operatore di sanità pubblica (cfr. messaggio Inps n. 2584/2020).</p> <p>In mancanza di certificato di malattia, a discrezione dell'azienda e previa comunicazione ai lavoratori, l'assenza può essere coperta con ferie, permessi retribuiti o non retribuiti.</p> <p>In caso di “avvenuta negativizzazione”, il lavoratore può tornare al lavoro</p>

	<p>misure aggiuntive specifiche, come ad esempio, l'esecuzione del tampone per i lavoratori, il datore di lavoro fornirà la massima collaborazione.</p>	
<p>Lavoratore che rientra in Italia da paesi indicati nell'Elenco A e B</p>	<p>Seguire le indicazioni operative per eventuale obbligo di comunicazione, isolamento fiduciario/sorveglianza sanitaria ed esecuzione del tampone fornite da: ATS Monza Brianza – Tabella operativa – gestione dei rientri e per la modulistica da compilare direttamente al link: https://www.ats-brianza.it/it/azienda/news-online/2153-coronavirus-se-rientri-dall-estero.html</p> <p>In caso di insorgenza di sintomi COVID -19 obbligo di segnalare tale situazione con tempestività al Dipartimento di Prevenzione e al proprio medico e di sottoporsi ad isolamento.</p>	<p>Non c'è tecnicamente un obbligo di astensione dal lavoro.</p> <p>Tuttavia</p> <p>Se il lavoratore chiede di astenersi dal lavoro, il datore può alternativamente concedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lo smart-working • la fruizione di ferie o permessi retribuiti • la fruizione di permessi non retribuiti <p>IN VIA PRUDENZIALE SI SCONSIGLIA DI IMPORRE IL RIENTRO DEL LAVORATORE</p> <p>Se il datore di lavoro impone l'astensione dal lavoro, lo stesso potrà alternativamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • far svolgere la prestazione in smart-working • imporre un periodo di ferie a carico dell'azienda
<p>Lavoratore che rientra in Italia da paesi indicati nell'Elenco C</p>	<p>In caso di insorgenza di sintomi COVID -19 obbligo di segnalare tale situazione con tempestività al Dipartimento di Prevenzione e al proprio medico e di sottoporsi ad isolamento.</p>	<p>Per chi ha l'obbligo del tampone:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soggiorno per motivi di lavoro: <ul style="list-style-type: none"> ○ il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei giorni di assenza in attesa dell'esito del risultato del test molecolare o antigenico • Soggiorno per motivi extralavorativi: <ul style="list-style-type: none"> ○ in assenza di provvedimento di isolamento fiduciario/quarantena, <u>a discrezione dell'azienda e previa comunicazione ai</u>

		<p><u>lavoratori</u>, l'assenza può essere coperta con ferie, permessi retribuiti o non retribuiti</p> <p>Per chi non ha l'obbligo del tampone naso faringeo può tornare al lavoro. Nel caso in cui, il <u>datore di lavoro</u> condizioni il rientro all'esecuzione del tampone, lo stesso sarà a carico dell'azienda che è tenuta anche a farsi carico dei giorni di assenza in attesa dell'esito del risultato.</p> <p>Se è invece il <u>lavoratore</u> a chiedere di svolgere il tampone prima di rientrare al lavoro, lo stesso sarà a carico del dipendente e il datore può alternativamente concedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ lo smart-working ○ la fruizione di ferie o permessi retribuiti ○ la fruizione di permessi non retribuiti <p>IN VIA PRUDENZIALE SI SCONSIGLIA DI IMPORRE IL RIENTRO DEL LAVORATORE</p>
<p>Lavoratore che rientra in Italia da paesi indicati nell'elenco D</p>		<p>In caso di obbligo di isolamento fiduciario:</p> <ul style="list-style-type: none"> • assenza considerata malattia in presenza del provvedimento di isolamento fiduciario emesso dall'operatore di sanità pubblica; • in mancanza di del provvedimento di isolamento fiduciario emesso dall'operatore di sanità pubblica, a discrezione dell'azienda e previa comunicazione ai lavoratori, l'assenza può essere coperta con ferie, permessi retribuiti o non retribuiti.

In caso di esenzione dall'obbligo di isolamento fiduciario:

- non c'è tecnicamente un obbligo di astensione dal lavoro;
tuttavia
- se il lavoratore chiede di astenersi dal lavoro, il datore può alternativamente concedere:
 - lo smart-working
 - la fruizione di ferie o permessi retribuiti
 - la fruizione di permessi non retribuiti

IN VIA PRUDENZIALE SI SCONSIGLIA DI IMPORRE IL RIENTRO DEL LAVORATORE

- se il datore di lavoro impone l'astensione dal lavoro, lo stesso potrà alternativamente:
 - far svolgere la prestazione in smart-working
 - imporre un periodo di ferie a carico dell'azienda

Lavoratore che rientra in Italia da paesi indicati nell'elenco E

Lavoratore che rientra in Italia da paesi indicati nell'elenco F

Si rinvia alla casistica "Lavoratore che rientra in Italia da paesi indicati nell'elenco D"

<p>Lavoratore che abbia figlio, sotto i 14 anni, sottoposto a quarantena</p>	<p>Gestione focolai di CoviD-19 e tamponi per attività scolastiche e servizi educativi dell'infanzia</p> <p>- Rapporto ISS COVID 58 2020 Rev.pdf</p> <p>- Avvio attività scolastiche e servizi educativi dell'infanzia – gestione di casi e focolai di CoviD-19:</p> <p>- ISOLAMENTO fiduciario in attesa di esito tampone - AGGIORNAMENTO DEL 22.09.2020 (https://www.ats-brianza.it/it/148-master-category/servizi-ai-cittadini/2224-faq-inizio-scuola.html)</p>	<p>Il lavoratore ha diritto allo smart-working per tutta la durata della quarantena <i>oppure</i> ad astenersi dal lavoro con il riconoscimento di un'indennità pari al 50% della retribuzione</p>
<p>Lavoratore che abbia figlio, dai 14 anni in sù, sottoposto a quarantena</p>	<p>Stante il pieno avvio delle attività scolastiche e l'aumentato turn-over dei casi sospetti nei minori, verificate le definizioni di caso sospetto, caso probabile, caso confermato attualmente in uso in Italia, considerato l'avvio del percorso per addivenire in tempi rapidi alla conferma di caso, si indica che i contatti di caso sospetto legati all'ambito scolastico e ai servizi educativi per l'infanzia non sono da porre in isolamento domiciliare fiduciario: ciò sia applica sia ai familiari conviventi che ai compagni di classe o ad altri contatti stretti.</p> <p>La disposizione della misura quarantenaria deve essere attivata per i contatti di caso confermato (tampone positivo) in coerenza con quanto indicato da ISS.</p> <p><u>Solo coloro che eseguono il tampone in quanto sospetti e pertanto segnalati dal PLS/MMG, sono tenuti a rispettare l'isolamento in attesa dell'esito del test molecolare.</u></p>	<p>Non c'è tecnicamente un obbligo di astensione dal lavoro.</p> <p>Tuttavia</p> <p>Se il lavoratore chiede di astenersi dal lavoro, il datore può alternativamente concedere:</p>
<p>Lavoratore che abbia figlio convivente considerato caso sospetto Covid-19</p>	<p><u>Solo coloro che eseguono il tampone in quanto sospetti e pertanto segnalati dal PLS/MMG, sono tenuti a rispettare l'isolamento in attesa dell'esito del test molecolare.</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • lo smart-working • la fruizione di ferie o permessi retribuiti • la fruizione di permessi non retribuiti <p>IN VIA PRUDENZIALE SI SCONSIGLIA DI IMPORRE IL RIENTRO DEL LAVORATORE</p> <p>Se il datore di lavoro impone l'astensione dal lavoro, lo stesso potrà alternativamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • far svolgere la prestazione in smart-working • imporre un periodo di ferie a carico dell'azienda