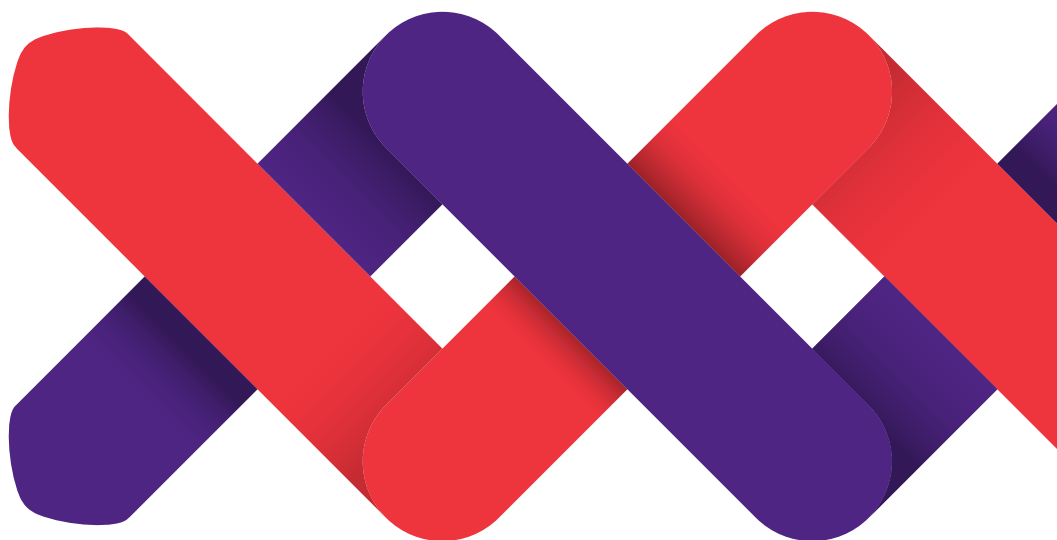


Leoni & Partners

Lavoro & Notizie

Emergenza COVID-19 - DPCM 7 settembre 2020, misure volte a tutelare il rientro in azienda dei lavoratori

Aggiornato al 10 settembre 2020



In evidenza

Con il DPCM del 7 settembre 2020, cui si rimanda per tutti gli approfondimenti del caso, vengono prorogate fino al 7 ottobre 2020 le misure straordinarie anti COVID-19 previste con il precedente DPCM 7 agosto 2020.

Le disposizioni del nuovo DPCM prorogando quindi al 7 ottobre prossimo:

- misure urgenti di contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale
- misure di contenimento del contagio per lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive industriali e commerciali
- misure di informazione e prevenzione sull'intero territorio nazionale
- limitazioni agli spostamenti da e per l'estero
- obblighi di dichiarazione in occasione dell'ingresso nel territorio nazionale dall'estero
- misure in materia di trasporto pubblico di linea
- disposizioni per la disabilità.

Con riguardo alle misure di sicurezza da adottare per il rientro dei lavoratori in azienda, si deve continuare a far riferimento al "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" aggiornato al 24 aprile 2020.

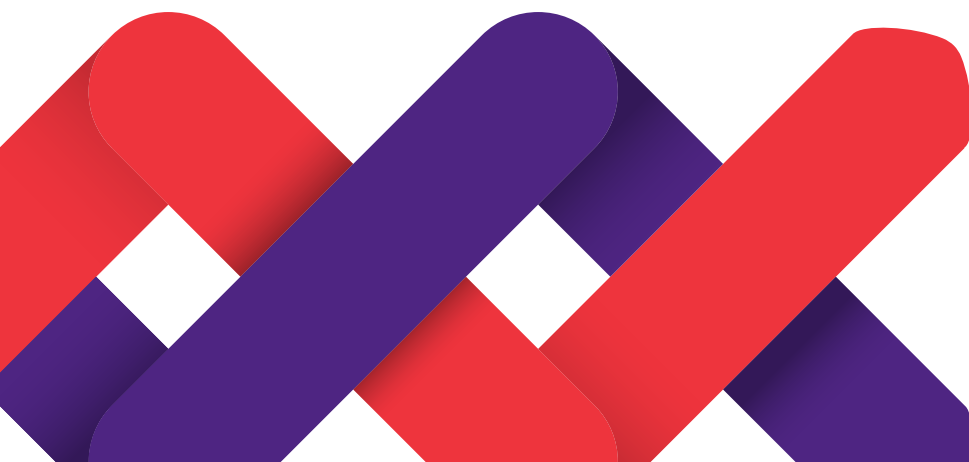
A tal proposito, si ricordano le seguenti linee guida importanti da seguire:

1. L'azienda non è chiamata a valutare autonomamente il rischio applicando proprie misure di prevenzione e scegliendo determinati dispositivi di protezione in base a particolari criteri, ma deve limitarsi a mettere in pratica tutte le disposizioni stabilite dalle Autorità Competenti (Presidenza del Consiglio, Ministero della Salute, Regione di riferimento).

L'eventuale scelta di procedere con screening (e.g. test sierologici su base volontaria) per l'accertamento della presenza di anticorpi al virus Sars-COV-2 (immunoglobuline IGG e IGM) rimane a discrezione dell'azienda stessa.

2. Il Datore di Lavoro ha precise responsabilità ma limitatamente alla corretta applicazione di tutte le misure previste dalle Autorità. In altre parole il doveroso rispetto delle 'prescrizioni' dei Protocolli, unitamente alle altre norme speciali espressamente richiamate dal legislatore in materia anti-Covid19 è idoneo ad escludere la responsabilità del datore di lavoro nei confronti del dipendente eventualmente contagiato del virus Covid-19.

3. Il lavoratore ha anch'esso responsabilità se sul luogo di lavoro disattende le indicazioni e le disposizioni che devono comunque essere adeguatamente condivise e pubblicizzate in azienda.



Un ulteriore tema oggetto di interesse concerne il rientro in azienda dei lavoratori.

A tal proposito possono verificarsi le seguenti casistiche:

1. Il lavoratore presenta sintomi ed in questo caso deve rivolgersi immediatamente al proprio Medico di Base il quale deciderà se:
 - la sintomatologia è ascrivibile a sospetto contagio da virus Covid-19 (a titolo indicativo non esaustivo, iposmia, anosmia, tosse secca, febbre alta, difficoltà respiratorie, ecc.), in questo caso il lavoratore rimarrà in isolamento domiciliare in attesa di essere sottoposto a tampone, il cui esito potrà essere negativo con conseguente rientro in azienda, o positivo con conseguente immediato isolamento obbligatorio – quarantena (riferimento ATS di competenza). E in questi casi il lavoratore sarà coperto da certificato medico recante la causale codice V29.
 - la sintomatologia non è ascrivibile a Covid-19, pertanto sarà trattata come semplice malattia (prassi comune con trasmissione del certificato da parte del medico in via telematica all'INPS e rientro del lavoratore al termine della prognosi).

2. Il lavoratore è asintomatico ma proviene da aree oggetto di particolari attenzioni da parte delle Autorità (alla data della stesura della presente ed a titolo puramente indicativo: Grecia, Croazia, Spagna o Malta tra i tanti). In questo caso la gestione dei rientri in azienda previa sottoscrizione di questionari non è "vietata", ma sconsigliata in quanto potrebbe ingenerare dubbi e alimentare confusione; va infatti ribadito che le misure, al rientro nel nostro Paese sono stabilite esclusivamente dalle Autorità, ed a nulla vale applicarne di ulteriori in funzione del supposto Paese di provenienza del lavoratore (fermo restando che sarebbe comunque una azione ritardata ed inutile rispetto al momento del transito in frontiera che determina l'applicazione della eventuale misura).

Il consiglio per le aziende a questo proposito potrebbe quindi essere eventualmente quello di promuovere attività informativa, segnalando ai lavoratori il sito del Ministero della Salute che aggiorna tempestivamente l'elenco dei paesi oggetto di provvedimenti.

Identico approccio deve essere seguito quando si parla di transiti all'interno dei confini Nazionali, dove sono eventualmente le Ordinanze Regionali (di concerto con il Ministero della Salute) a stabilire le misure da adottare.

Questo perché, come già indicato, le aziende debbono esclusivamente farsi parte diligente nell'applicare le misure stabilite dalle Autorità all'interno degli spazi in cui hanno titolarità. Infine, con l'arrivo dell'autunno vi saranno anche considerevoli aumenti di influenze stagionali, ed a tal proposito si rammenta:

- la necessità di rivolgersi immediatamente al proprio Medico di Base all'insorgenza dei primi sintomi senza allarmismi eccessivi;
- nel contempo, sempre ai primi sintomi, si suggerisce di rimanere al proprio domicilio a titolo cautelativo.

A tal proposito una campagna di vaccinazione antinfluenzale su base volontaria, così come fortemente consigliato dalle Autorità Sanitarie, potrebbe essere un utilissimo ulteriore strumento al fine di poter contenere spread influenzali, eliminando "rumori di fondo" per poter meglio inquadrare di conseguenza l'evoluzione della pandemia in corso.

Restiamo a disposizione per qualsivoglia ulteriore chiarimento, nonché continuare ad aggiornare i gentili Clienti sulle prossime novità normative a riguardo.

Per qualsiasi informazione o quesito, potete scrivere a:

studioleoniepartners@bgt.it.gt.com

Uffici

Milano

Via Statuto, 4

20121, Milano

T +39 02 36 57 35 00



bgt-grantthornton.it

© 2020 Leoni & Partners. All rights reserved.

'Grant Thornton' refers to the brand under which the Grant Thornton member firms provide assurance, tax and advisory services to their clients and/or refers to one or more member firms, as the context requires.

Leoni & Partners is a subsidiary of Bernoni & Partners which is a member firm of Grant Thornton International Ltd (GTIL). GTIL and the member firms are not a worldwide partnership. GTIL and each member firm is a separate legal entity. Services are delivered by the member firms. GTIL does not provide services to clients. GTIL and its member firms are not agents of, and do not obligate, one another and are not liable for one another's acts or omissions.