PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 22 - numero 4830 di Giovedì 03 dicembre 2020

La gestione delle assenze del lavoratore per Covid-19

Le principali casistiche con cui si stanno confrontando imprese e lavoratori, in questo periodo di emergenza Coronavirus, e gli oneri in capo alle une e agli altri.

La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro ha presentato un approfondimento sulla gestione delle assenze del lavoratore per Covid-19, che riassume le principali casistiche con cui si stanno confrontando in questo periodo imprese e lavoratori e, a seconda dei casi citati, illustra gli oneri in capo alle une e agli altri.

LA GESTIONE DELLE ASSENZE DEL LAVORATORE PER COVID-19

In questi ultimi mesi, coincidenti con l'emergenza sanitaria epidemiologica da Covid-19, le problematiche che i datori di lavoro hanno dovuto trattare sono state molteplici. In particolare, grande rilevanza ha assunto la gestione dei dipendenti presenti in azienda che manifestano sintomi ovvero potenzialmente contagiati a seguito di un contatto personale.

A tal proposito, si rammenta che il DPCM del 3 novembre 2020, contenente misure urgenti di contenimento del contagio da nuovo Coronavirus sull'intero territorio nazionale, ha confermato quanto già disposto dai decreti precedenti sull'uso di mascherine e delle altre misure di protezione finalizzate alla riduzione del contagio ? tra cui il distanziamento fisico e il lavaggio delle mani ? nonché riportato altri protocolli e linee guida nei diversi settori lavorativi.

In tale ambito, riveste un ruolo importante il medico competente, che ha il compito di collaborare con datore di lavoro e RLS (Rappresentante dei lavoratori alla sicurezza) / RLST (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale), segnalando all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti, nel rispetto della privacy degli stessi.

L'azienda, peraltro, attraverso le modalità più opportune, deve informare tutti i lavoratori in merito alle disposizioni delle Autorità sanitarie, consegnando e/o affiggendo un'informativa all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali. I lavoratori, invece, hanno l'onere di rispettare tutte le disposizioni e le misure delle Autorità sanitarie e del datore di lavoro, adottate allo scopo di garantire la salute degli stessi e prevenire ogni possibile forma di diffusione di contagio.

Fermo quanto sopra indicato, di seguito si evidenziano le diverse procedure che devono essere seguite da aziende e lavoratori, a seconda delle principali casistiche che si possono riscontrare.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0703] ?#>

1. LAVORATORE CON FEBBRE O SINTOMI

In caso di lavoratori con febbre oltre 37.5° o di altri sintomi influenzali, scaturisce l'obbligo per questi di rimanere al proprio domicilio e di chiamare il medico di famiglia.

Si evidenzia la possibilità che il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro, potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea.

Se tale misurazione darà esito superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro. Qualora, invece, una persona presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria come la tosse, ha l'onere di dichiarare immediatamente il proprio stato di salute al datore di lavoro, al suo responsabile ovvero all'ufficio del personale. In entrambe le situazioni scaturisce la necessità di procedere all'isolamento del lavoratore in un luogo lontano dai colleghi. Nei casi in cui non si disponesse di locali da adibire specificamente all'isolamento, è possibile utilizzare aree delimitate, chiuse da porte e dotate di aerazione naturale dove il lavoratore possa rimanere il tempo strettamente necessario ad organizzare il trasporto in sicurezza al domicilio, secondo la procedura che preventivamente è stata predisposta.

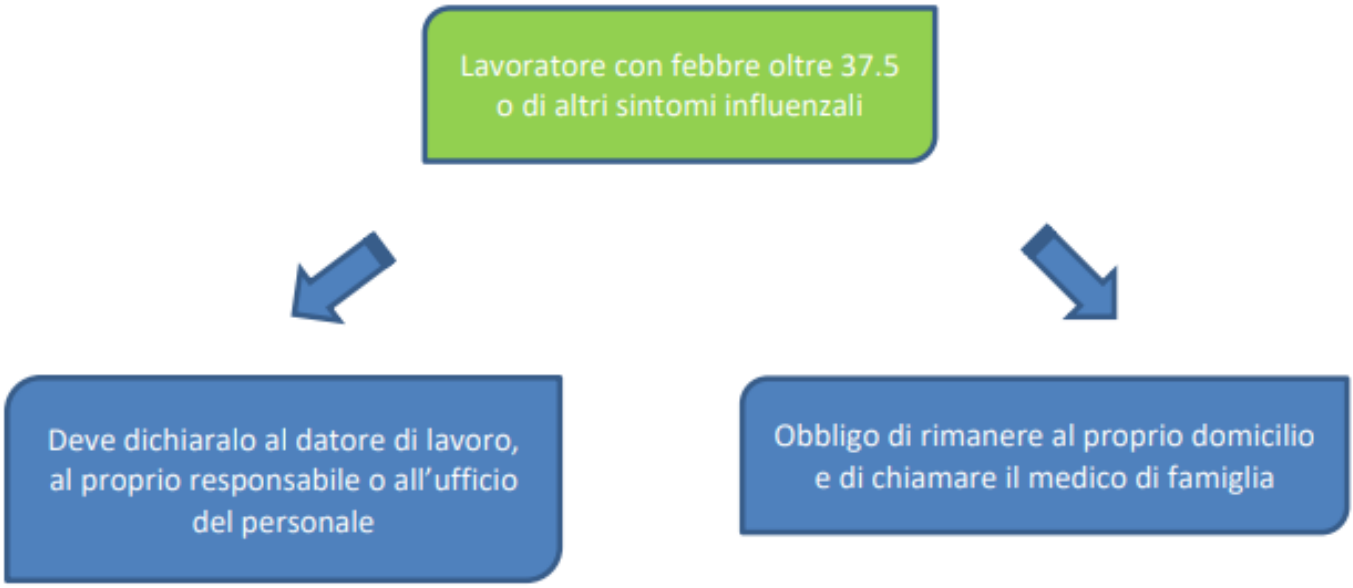
2. LAVORATORE ENTRATO IN CONTATTO CON PERSONE POSITIVE AL VIRUS

Nei casi in cui un dipendente fosse consapevole di essere entrato in contatto con persone risultate positive al virus, a seguito di test specifico, ha l'onere di segnalarlo all'azienda. In tali casi, i lavoratori non dovranno prestare la loro attività ovvero, se presenti in azienda, dovranno essere allontanati dal luogo di lavoro, così da potersi mettere in contatto con il loro medico di famiglia che adotterà, se necessario, rispettivamente i provvedimenti di isolamento o di quarantena.

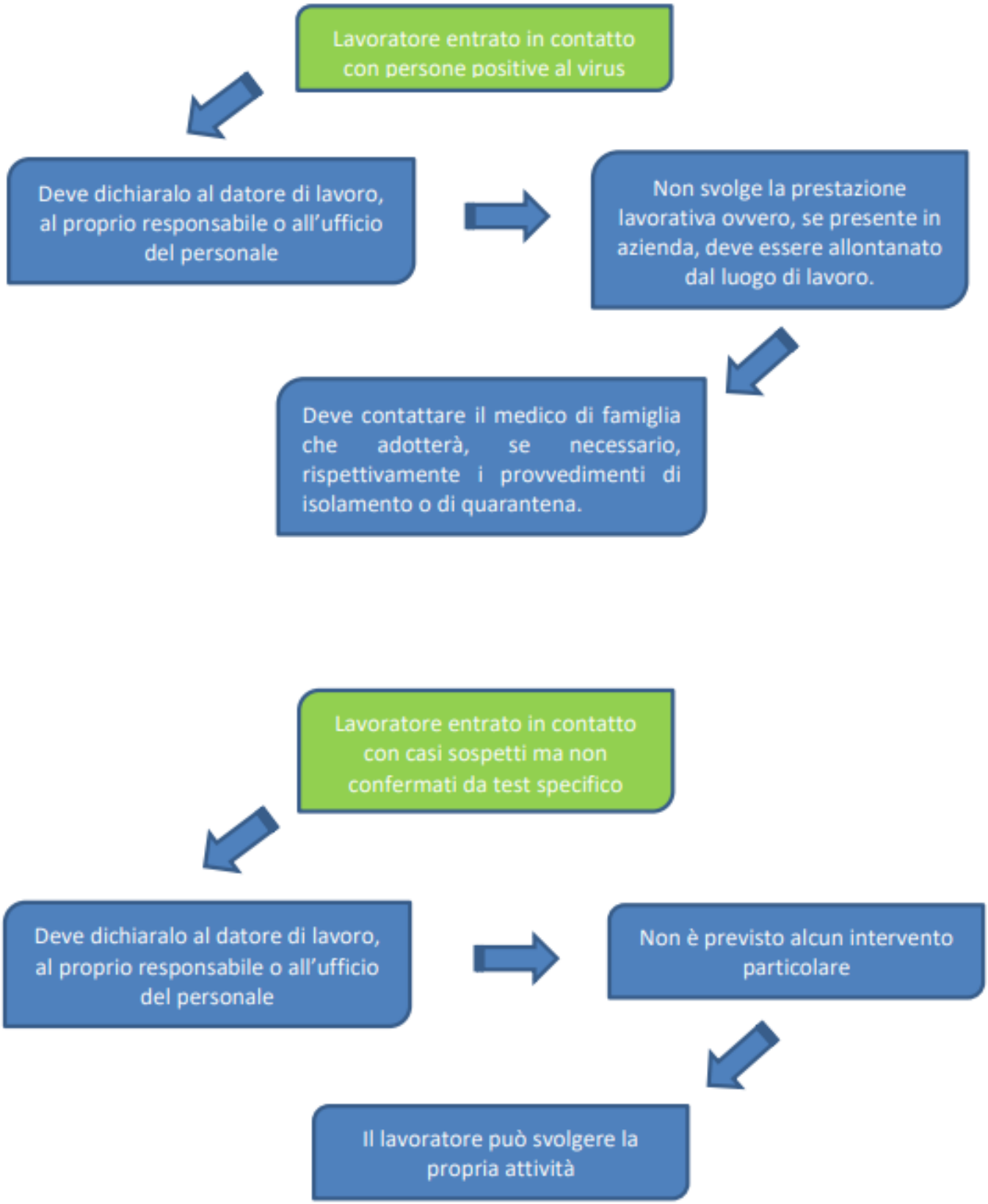
3. LAVORATORE ENTRATO IN CONTATTO CON UN CASO SOSPETTO

Per quanto concerne i contatti stretti di caso sospetto, la cui positività non è stata confermata da test specifico, da un punto di vista operativo, non è previsto alcun intervento. Il lavoratore potrà svolgere normalmente la propria attività con tutte le accortezze necessarie a salvaguardare la propria salute e quella dei suoi colleghi.

4. SINTESI SCHEMATICA


Lavoratore con febbre oltre 37.5
o di altri sintomi influenzali
Deve dichiaralo al datore di lavoro,
al proprio responsabile o all'ufficio
del personale
Obbligo di rimanere al proprio domicilio
e di chiamare il medico di famiglia


Lavoratore presente in
azienda con febbre e sintomi
di infezione
Deve dichiaralo al datore di lavoro,
al proprio responsabile o all'ufficio
del personale
Isolamento del lavoratore



Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:
Fondazione Studi Consulenti del Lavoro - La gestione delle assenze del lavoratore per Covid-19

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it