



## LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti - c.s. 10.000 € i.v.  
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

### Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro  
Dott. Matteo Marmioli - Consulente del Lavoro  
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

### Partners di Studio

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro  
Paola Lavinia Chierici - Consulente del Lavoro  
Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 14  
42124 REGGIO EMILIA (RE)  
Tel. 0522.927202 Fax 0522.230753

Borgo della Salnitrrara, 3  
43121 PARMA (PR)  
Tel. 0521.941760 Fax 0521.942176

P.I. 02735450351  
Mail [labour@labourconsulting.com](mailto:labour@labourconsulting.com)  
Pec [labourconsulting@legalmail.it](mailto:labourconsulting@legalmail.it)  
Web [www.labourconsulting.com](http://www.labourconsulting.com)

**Ai Clienti in indirizzo**  
**Loro sedi**

Parma-Reggio Emilia, 14 aprile 2021.

**Oggetto: A) Regioni – nuova colorazione; B) Protocolli e misure di Prevenzione e Sicurezza sul lavoro; C) Rientro al lavoro del lavoratore isolato o del lavoratore posto in quarantena; D) Piano Vaccinale.**

**A) Ordinanza del Ministro della Salute.** Le nuove Ordinanze entrate in vigore lunedì 12 aprile 2021 ha stabilito assegnato una nuova colorazione alle diverse regioni comportando l'adeguamento delle misure di contenimento applicabili. Attualmente la colorazione è la seguente:

**Area rossa: Campania, Puglia, Sardegna, Val d'Aosta.**

**Area arancione: tutte le altre.**

Per le misure di prevenzione e le limitazioni applicabili alle diverse aree, rinviamo alla nostra NL del 7 aprile 2021, non essendo mutate le misure di contenimento ivi indicate. Ricordiamo anche che la colorazione gialla non è operativa sino al 30.04.2021 (salve prossime disposizioni).

**B) Misure di Prevenzione e Sicurezza sul lavoro e gestione del lavoratore al rientro post contagio. PROTOCOLLO del 06.04.2021.**

Come abbiamo avuto modo di anticiparvi con le NL 32 e 33 del 2020, l'attenzione alle misure di sicurezza sul lavoro in tempi di Covid19 è divenuta centrale. Le misure già adottate dall'INAIL con il documento tecnico del 24.04.2020 e l'Accordo sulle misure di contenimento della diffusione del coronavirus in tutti i luoghi di lavoro (Protocollo firmato dalle parti sociali il 24.04.2020) sono state aggiornate con il nuovo **Protocollo del 06.04.2021. Il nuovo protocollo ha rafforzato e integrato le precedenti disposizioni.**

Sotto offriamo una sintesi degli aspetti di maggiore importanza per i ns. Clienti.

E' bene evidenziare che, il mancato rispetto delle regole di sicurezza (in particolare quelle dettate dal Protocollo 24.04.2020 e dal successivo Protocollo 06.04.2021) **può portare anche alla chiusura dei locali aziendali sino all'adozione delle misure di prevenzione e sicurezza previste.**

Come abbiamo già scritto varie volte, riteniamo importante sollecitare un'attenta e puntuale applicazione **dell'accordo sulle misure di contenimento della diffusione del coronavirus in tutti i luoghi di lavoro**. Il **Protocollo 06.04.2021**, condiviso dalle parti sociali (ass. datoriali, sindacali, Ministero del lavoro, Ministero dello Sviluppo Economico e Ministero della salute), contiene indicazioni operative per le aziende, al fine di attuare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale le prescrizioni del legislatore e dell'Autorità sanitaria.

Il protocollo cit. prevede che i datori di lavoro, nelle attività di produzione (ma si ritiene che vadano considerate tutte le attività produttive in senso ampio, quindi anche i servizi, il commercio, ecc.), attuino: il massimo utilizzo del lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza; incentivino ferie e congedi retribuiti, sospendano le attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione; assumano protocolli di sicurezza anti-contagio e, laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, adottino strumenti di protezione individuale; incentivino

operazioni di sanificazione nei luoghi di lavoro; limitino al massimo gli spostamenti all'interno dei siti e contingentino l'accesso agli spazi comuni, ecc. .

Si ricorda che è necessario valutare con i vs. consulenti della sicurezza l'aggiornamento del DVR aziendale (Documento di valutazione del rischio da aggiornare). Lo specifico obbligo di aggiornamento e integrazione del Documento di Valutazione dei Rischi di cui all'art. 28 del decreto 81/08 suddetto in relazione al COVID19, è certamente subvalente rispetto alla normativa speciale emanata in via d'urgenza a tutela dell'incolumità pubblica e della salute della collettività) ma rimane il documento che il datore di lavoro stila per valutare il rischio lavorativo. E' evidente che, i datori di lavoro che avessero appalti interni in corso, dovranno certamente lavorare congiuntamente agli appaltatori alla suddetta integrazione del DVR da covid19 e conseguentemente ad integrare anche il DUVRI.

Tornando al Protocollo del 06.04.2021, sono state inoltre state aggiornate le stringenti misure di prevenzione tra le quali rilevano sinteticamente (**in grassetto le novità**):

- 1) l'informazione mirata a tutti i lavoratori<sup>1</sup> ed a chiunque entri in azienda circa le disposizioni delle Autorità, consegnando e/o affiggendo all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, appositi dépliant informativi riguardanti le misure anti "Covid19";
- 2) il divieto di accesso a personale esterno (clienti e fornitori) o a personale interno che sia stato esposto al possibile contagio o che abbia temperatura corporea oltre 37,5° (potendo testare la temperatura corporea all'ingresso) e prevedere procedure restrittive per clienti/fornitori/autotrasportatori, ecc.;
- 3) la pulizia e sanificazione in azienda, l'azienda assicura la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago e garantisce la pulizia a fine turno e la sanificazione periodica di tastiere, schermi touch, mouse con adeguati detergenti, sia negli uffici, sia nei reparti produttivi (nel caso di presenza di una persona con COVID-19 all'interno dei locali aziendali, si procede alla pulizia e sanificazione dei suddetti secondo le disposizioni della circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute nonché alla loro ventilazione). Occorre garantire la pulizia a fine turno;
- 4) precauzioni igieniche personali, è fatto obbligo alle persone presenti in azienda di adottare tutte le precauzioni igieniche necessarie, in particolare per la disinfezione delle mani (con idonei mezzi detergenti per le mani);
- 5) l'adozione di dispositivi di protezione individuale (DPI), i datori di lavoro dovranno disporre l'adozione di mascherine protettive la cui tipologia corrisponda alle indicazioni dall'autorità sanitaria e la messa a disposizione dell'apposito liquido detergente (qualora il lavoro imponga di lavorare a distanza interpersonale minore di un metro, la condivisione di spazi/uffici comuni e non siano possibili altre soluzioni organizzative, è comunque necessario l'uso delle mascherine DPI e di altri eventuali dispositivi di protezione (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, ecc...) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie;
- 6) la gestione spazi comuni (mensa, spogliatoi, aree fumatori, distributori di bevande e/o snack...) l'accesso agli spazi comuni, comprese le mense aziendali, le aree fumatori e gli spogliatoi è contingentato, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di 1 metro tra le persone che li occupano e la sanificazione sistematica degli stessi. Negli spazi comuni dovranno essere usate le mascherine;
- 7) l'organizzazione aziendale (turnazione, trasferte e smart work, rimodulazione dei livelli produttivi), è necessario adottare misure organizzative atte a prevenire il contagio favorendo ove possibile il ricorso allo smart working, rimodulazione dei livelli produttivi anche con organizzazione di idonei turni di lavoro atti ad alleggerire la compresenza, non effettuare trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali, evitare spostamenti interni all'azienda, riunioni o altre occasioni di assembramento, favorire orari di ingresso/uscita scaglionati e dedicare una via di ingresso e uscita dai locali separate (posizionando dispenser di gel igienizzante per le mani e, si consiglia, di spray disinfettante, sui posti di lavoro);

---

<sup>1</sup> le informazioni riguardano:

- l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37,5°) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria

- la consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter fare ingresso o di poter permanere in azienda e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano le condizioni di pericolo (sintomi di influenza, temperatura, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus, etc) in cui i provvedimenti dell'Autorità impongono di informare il medico di famiglia e l'Autorità sanitaria e di rimanere al proprio domicilio

- l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda (in particolare, mantenere la distanza di sicurezza, osservare le regole di igiene delle mani e tenere comportamenti corretti sul piano dell'igiene)

- l'impegno a informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti

L'azienda fornisce una informazione adeguata sulla base delle mansioni e dei contesti lavorativi, con particolare riferimento al complesso delle misure adottate cui il personale deve attenersi in particolare sul corretto utilizzo dei DPI per contribuire a prevenire ogni possibile forma di diffusione di contagio.

- 8) la gestione di una persona sintomatica in azienda. Dovranno essere momentaneamente isolate e fornite di mascherine. Non dovranno recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede, ma dovranno contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni. E' fatto obbligo di segnalazione all'autorità competente ed ai servizi dedicati della situazione con valutazione e allontanamento di casi sospetti che abbiano avuto contatti stretti con la persona sintomatica;
- 9) le visite mediche e coinvolgimenti del Medico Competente, del Datore di Lavoro, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Rappresentante del lavoratore per la sicurezza, la sorveglianza sanitaria periodica va ulteriormente valorizzata, perché rappresenta una ulteriore misura di prevenzione di carattere generale ed anzi è richiesto alle figure indicate di collaborare strettamente al fine di valutare e adottare tutte le ulteriori misure ritenute utili al contenimento del contagio da Covid19.

Si segnala che si dovrà costituire in azienda un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali (se presenti) e del RLS (se non presente si farà riferimento al RLST). Laddove, per la particolare tipologia di impresa e per il sistema delle relazioni sindacali, non si desse luogo alla costituzione di comitati aziendali, verrà istituito un Comitato Territoriale composto dagli Organismi Paritetici per la salute e la sicurezza, laddove costituiti, con il coinvolgimento degli RLST e dei rappresentanti delle parti sociali.

### **C) La riammissione in azienda di lavoratori già risultati positivi all'infezione da COVID 19 – FOCUS.**

L'art. 2 del Prot. Cit. prevede che la riammissione avverrà secondo le modalità previste dalla normativa vigente (circolare del Ministero della salute del 12 ottobre 2020 ed eventuali istruzioni successive). I lavoratori positivi oltre il ventunesimo giorno saranno **riammessi al lavoro solo dopo la negativizzazione del tampone molecolare o antigenico effettuato in struttura accreditata o autorizzata dal servizio sanitario.**

La riammissione al lavoro dopo infezione da virus SARS-CoV-2/COVID-19 avverrà in osservanza della normativa di riferimento. Per il reintegro progressivo dei lavoratori già risultati positivi al tampone con ricovero ospedaliero, il Medico Competente effettuerà la visita medica prevista dall'articolo 41, comma 2, lett. e-ter del d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni (si riferisce alla visita medica obbligatoria in caso di assenza dal lavoro per motivi di salute - quindi nella generalità dei casi - di durata superiore a sessanta giorni continuativi), al fine di verificare l'idoneità alla mansione - anche per valutare profili specifici di rischiosità - indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.

**In data 12.04.2021 tuttavia, circa il rientro al lavoro, il Ministero della Salute ha voluto sintetizzare con un non perfetto allineamento a quanto indicato nel Prot. 06.04.2021, le procedure di riammissione al lavoro dei dipendenti risultati positivi al Covid19. In qualche modo si torna alle precedenti indicazioni (vedi ns. NL di ottobre e novembre 2020) che qui si riassumono:**

#### **A) Lavoratori positivi con sintomi gravi e ricovero.**

I soggetti che sono stati ricoverati, previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione secondo le modalità previste dalla normativa vigente, effettua la visita medica prevista dall'art. 41, c. 2 lett. e-ter del D.lgs. 81/08 e s.m.i al fine di verificare l'idoneità alla mansione - anche per valutare profili specifici di rischiosità - indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.

#### **B) Lavoratori positivi sintomatici.**

I lavoratori risultati positivi al Covid19 e che presentano sintomi di malattia (diversi da quelli previsti al punto A) possono rientrare in servizio dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa dei sintomi (non considerando anosmia e ageusia/disgeusia che possono avere prolungata persistenza nel tempo) accompagnato da un test molecolare con riscontro negativo eseguito dopo almeno 3 giorni senza sintomi (10 giorni, di cui almeno 3 giorni senza sintomi + test).

#### **C) Lavoratori positivi asintomatici.**

I lavoratori risultati positivi al Covid19 ma asintomatici per tutto il periodo possono rientrare al lavoro dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa della positività, al termine del quale risulti eseguito un test molecolare con risultato negativo (10 giorni + test).

**Il lavoratore di cui alle lettere B) e C), ai fini del reintegro, invia, anche in modalità telematica, al datore di lavoro per il tramite del medico competente ove nominato, la certificazione di avvenuta negativizzazione, secondo le modalità previste dalla normativa vigente.**

I lavoratori positivi la cui guarigione sia stata certificata da tampone negativo, qualora abbiano contemporaneamente nel proprio nucleo familiare convivente casi ancora positivi non devono essere considerati alla stregua di contatti stretti con obbligo di quarantena ma possono essere riammessi in servizio con la modalità sopra richiamate.

#### **D) Lavoratori positivi a lungo termine.**

I soggetti che continuano a risultare positivi al test molecolare per Covid19 e che non presentano sintomi da almeno una settimana (fatta eccezione per ageusia/disgeusia e anosmia che possono perdurare per diverso tempo dopo la guarigione), possono interrompere l'isolamento dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi (cfr. Circolare Ministero della salute 12 ottobre 2020) e rientrare al lavoro **dopo la negativizzazione del tampone molecolare o antigenico effettuato in struttura accreditata o autorizzata dal servizio sanitario**. Il lavoratore avrà cura di inviare tale referto, anche in modalità telematica, al datore di lavoro, per il tramite del medico competente, ove nominato.

**Il periodo eventualmente intercorrente tra il rilascio dell'attestazione di fine isolamento ai sensi della Circolare del 12 ottobre 2020 e la negativizzazione, nel caso in cui il lavoratore non possa essere adibito a modalità di lavoro agile, dovrà essere coperto da un certificato di prolungamento della malattia rilasciato dal medico curante.** Salvo specifica richiesta del lavoratore, non dovrà esser fatta in questo caso la visita medica precedente la ripresa del lavoro per verificare l'idoneità alla mansione.

#### **E) Lavoratore contatto stretto asintomatico**

Il lavoratore che sia un contatto stretto di un caso positivo, informa il proprio medico curante che rilascia certificazione medica di malattia salvo che il lavoratore stesso non possa essere collocato in regime di lavoro agile (cfr. messaggio Inps n. 3653 del 9 ottobre 2020). Per la riammissione in servizio, il lavoratore dopo aver effettuato una quarantena di 10 giorni dall'ultimo contatto con il caso positivo, si sottopone all'esecuzione del tampone e il referto di negatività del tampone molecolare o antigenico è trasmesso dal Dipartimento di Sanità Pubblica o dal laboratorio dove il test è stato effettuato al lavoratore che ne informa il datore di lavoro per il tramite del medico competente, ove nominato.

#### **D) Piano Vaccinale sui luoghi di lavoro – prime indicazioni.**

Il "Protocollo nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione anti Sars-CoV-2/Covid-19 nei luoghi di lavoro", siglato a Roma dal Governo e dalle Parti sociali, in attesa della definizione dei tempi di avvio, le imprese che aderiranno dovranno inviare all'Azienda sanitaria di riferimento il loro piano, indicando il numero di vaccini richiesti per i lavoratori disponibili a ricevere la somministrazione del vaccino, così da consentire all'Azienda sanitaria la programmazione delle distribuzioni. La gestione dei costi sui luoghi di lavoro è "interamente a carico del datore, compresi i costi per la somministrazione", mentre "la fornitura dei vaccini, dei dispositivi per la somministrazione, aghi e siringhe, e la messa a disposizione degli strumenti formativi previsti, è a carico dei Servizi sanitari regionali territorialmente competenti". Saranno gli operatori sanitari ad effettuare materialmente l'iniezione mentre il medico competente si occuperà del triage preventivo sullo stato di salute. Dovranno essere idonei anche i locali dove somministrare il vaccino, con le zone necessarie in caso di reazione avversa.

Sarà su base volontaria l'adesione alla somministrazione da parte dei lavoratori (salvi gli operatori sanitari soggetti all'obbligo - vedi ns. NL 06.04.2021) Le imprese più piccole potranno accordarsi con quelle più grandi o appoggiarsi alle strutture dell'Inail.

Se la vaccinazione cadrà durante l'orario di lavoro, il tempo necessario per la somministrazione sarà equiparato a tutti gli effetti a quell'orario mentre conteranno come malattia i giorni successivi, necessari a smaltire eventuali effetti avversi. Le aziende che non dispongono di spazi adeguati potranno ricorrere "a strutture sanitarie private e concludere una specifica convenzione con strutture in possesso dei requisiti per la vaccinazione, con oneri a proprio carico, ad esclusione della fornitura dei vaccini che viene assicurata dai Servizi sanitari regionali". Se l'azienda non ha il medico competente potrà avvalersi delle strutture sanitarie dell'Inail. In questo caso, trattandosi di iniziativa vaccinale pubblica, gli oneri resteranno a carico dell'Inail.

**La presente comunicazione di sintesi, ha la finalità di informare e sensibilizzare tutti i Clienti in merito alla necessità di gestire gli adempimenti connessi alle nuove misure di prevenzione succitate così da garantire i massimi livelli di sicurezza per i propri collaboratori ed evitare pesanti conseguenze sanzionatorie in caso di inadempienza.**

**Pertanto, si invitano tutte le Aziende in indirizzo, qualora ciò non sia ancora avvenuto, a prendere contatti con i propri consulenti in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro se esterni nonché con i propri medici competenti (se nominati) nel più breve tempo possibile, al fine di indirizzare le attività ed azioni organizzative di adeguamento richieste.**

In caso di necessità e di specifica richiesta in tal senso, lo scrivente Studio potrà segnalare contatti di Professionisti specializzati della materia con i quali potrete valutare autonomamente il percorso di allineamento al Protocollo

del 06.04.2021 (che si allega per opportuno approfondimento). I professionisti di Studio rimangono a disposizione per ulteriori approfondimenti.

Cordiali saluti.

**Labour Consulting Srltp**

Allegati:

- Protocollo 06.04.2021;
- Indicazioni per la riammissione in servizio dei lavoratori dopo assenza per malattia Covid-19 del 12.04.2021.

RIPRODUZIONE VIETATA