

COVID - 19

INDICAZIONI OPERATIVE

PER LA CORRETTA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

NELLE DIVERSE CASISTICHE

Guida per le imprese edili Gennaio 2021

A cura di Valeria Andretta, Michela Covre, Federica Fedeli e Francesca Ferrocchi

Direzione Relazioni Industriali - ANCE

SOMMARIO

TIPOLOGIA DI TEST DIAGNOSTICI	4
CHI ESEGUE I TAMPONI	5
LE MISURE DI SALUTE PUBBLICA	6
GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA FASE <i>PRELIMINARE</i> AL TEST	7
GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA FASE <i>SUCCESSIVA</i> AL TEST	8
GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - CONTATTO STRETTO	9
GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - ESTERO	10
GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – CIGO/CIGS/CIGD/ASO	11
GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – QUARANTENA FIGLI MINORI DI 16 ANNI	13
GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – GENITORI DI FIGLI MINORI CON DISABILITA'	15
GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – LAVORATORI FRAGILI	16
GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – LAVORATORI FRAGILI	17
FAQ	18

TIPOLOGIA DI TEST DIAGNOSTICI ¹

TEST MOLECOLARE (TAMPONE)	EVIDENZIA LA PRESENZA DI MATERIALE GENETICO (RNA) DEL VIRUS. E' IL TEST DI RIFERIMENTO PER LA DIAGNOSI DI SARS-COV-2 (È ATTUALMENTE IL PIÙ AFFIDABILE)
TEST ANTIGENICO (TAMPONE)	EVIDENZIA LA PRESENZA DI COMPONENTI (ANTIGENI) DEL VIRUS
TEST SIEROLOGICO TRADIZIONALE/RAPIDO	EVIDENZIA LA PRESENZA DI ANTICORPI CONTRO IL VIRUS

¹ Cfr. [la Circolare ministeriale 29 settembre 2020](#)

Per quanto riguarda le strategie di testing e screening, il riferimento è la Circolare del ministero della Salute n. 705 dell'8 gennaio 2021

CHI ESEGUE I TAMPONI

- I TAMPONI POSSONO ESSERE EROGATI SOLO DA OPERATORI SPECIALIZZATI, CHE FANNO CAPO AL DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE DELLA ASL COMPETENTE PER TERRITORIO;
- L'ANALISI MOLECOLARE PER INFEZIONE DA SARS-CoV-2 VA ESEGUITA PRESSO I LABORATORI DI RIFERIMENTO REGIONALI E LABORATORI AGGIUNTIVI INDIVIDUATI DALLE REGIONI SECONDO LE MODALITÀ E LE PROCEDURE CONCORDATE CON IL LABORATORIO DI RIFERIMENTO NAZIONALE DELL'ISTITUTO SUPERIORE DI SANITÀ (ISS);
- I TAMPONI NON VENGONO EROGATI DAL NUMERO DI PUBBLICA UTILITÀ DEL MINISTERO DELLA SALUTE 1500, NÉ DIRETTAMENTE DAL MEDICO DI MEDICINA GENERALE (MMG) O DALLA GUARDIA MEDICA;
- SE IL MEDICO LO RITERRÀ OPPORTUNO, RICHIEDE TEMPESTIVAMENTE IL TEST DIAGNOSTICO E LO COMUNICA AL DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE (DdP), O AL SERVIZIO PREPOSTO SULLA BASE DELL'ORGANIZZAZIONE REGIONALE

LE MISURE DI SALUTE PUBBLICA²

A) QUARANTENA	MISURA CHE CONSISTE NELLA RESTRIZIONE DI MOVIMENTI PER LA DURATA DEL PERIODO DI INCUBAZIONE DI UNA PERSONA SANA (CONTATTO STRETTO) CHE È STATA ESPOSTA AD UN CASO COVID-19 , CON L'OBIETTIVO DI MONITORARE I SINTOMI E ASSICURARE L'IDENTIFICAZIONE PRECOCE DEI CASI
B) ISOLAMENTO	MISURA CHE CONSISTE NEL SEPARARE QUANTO PIÙ POSSIBILE LE PERSONE AFFETTE DA COVID-19 DA QUELLE SANE AL FINE DI PREVENIRE LA DIFFUSIONE DELL'INFEZIONE, DURANTE IL PERIODO DI TRASMISSIBILITÀ
C) SORVEGLIANZA ATTIVA	MISURA DURANTE LA QUALE L'OPERATORE DI SANITÀ PUBBLICA PROVVEDE A CONTATTARE QUOTIDIANAMENTE, PER AVERE NOTIZIE SULLE CONDIZIONI DI SALUTE, LA PERSONA IN SORVEGLIANZA

² Circolare Ministero della Salute 12 ottobre 2020 – cfr comunicazione Ance del 14 ottobre 2020

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA FASE PRELIMINARE AL TEST**A) IN PRESENZA DI SINTOMATOLOGIA SOSPETTA
RICONDUCEBILE AL COVID-19³**

- riconoscimento dell'ordinario trattamento previdenziale e contrattuale di malattia previa certificazione di malattia rilasciata dal MMG;
- richiesta tempestiva, da parte del MMG, del test diagnostico con comunicazione al Dipartimento di Prevenzione (DdP), o al servizio preposto sulla base dell'organizzazione regionale

B) IN ASSENZA DI SINTOMI RICONDUCEBILI AL COVID-19⁴**1. In caso di test o di quarantena disposti dalla Autorità Sanitaria competente per:**

- "contatto stretto" con soggetti con infezione da SARS-CoV-2, confermato ed identificato dalle autorità sanitarie;
- rischio focolaio;
- casi previsti dal DPCM per ingresso dall'estero

E' riconosciuta l'equiparazione alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento, previa certificazione di malattia rilasciata dal MMG.⁵

2. In caso di test effettuato su iniziativa individuale

Non è riconosciuta l'equiparazione alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento, pertanto, per l'assenza dal lavoro (in attesa di ripetere il test su disposizione dell'Autorità sanitaria italiana), si farà ricorso a permessi, ferie e congedi previsti dalla normativa vigente, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva

Qualora sia possibile prestare l'attività lavorativa in modalità agile, non si determina la sospensione dell'attività lavorativa e, pertanto, non è riconosciuta l'equiparazione alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento

³ La definizione di caso ai fini della sorveglianza è riportata nella circolare n.705 dell'8 gennaio 2021 del ministero della Salute.

⁴ La definizione di caso ai fini della sorveglianza è riportata nella circolare n.705 dell'8 gennaio 2021 del ministero della Salute.

⁵ Ai fini della suddetta equiparazione, dal 1° gennaio 2021 non è più previsto che il certificato del MMG riporti gli estremi del provvedimento dell'Autorità sanitaria che ha disposto la quarantena (messaggio Inps n. 171 del 15 gennaio 2021).

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA FASE SUCCESSIVA AL TEST

CONDIZIONE SOGGETTIVA		MISURE DI SALUTE PUBBLICA	EFFETTI SUL RAPPORTO DI LAVORO
<u>POSITIVO</u>	POSITIVO SINTOMATICO	<i>isolamento</i>	<u>Malattia conclamata:</u> - no prestazione lavorativa (neanche in modalità agile) - ordinario trattamento previdenziale e contrattuale di malattia, previa certificazione di malattia rilasciata dal MMG
	POSITIVO ASINTOMATICO	<i>isolamento</i>	<u>Se test disposto dalla Autorità Sanitaria:</u> - equiparazione alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento, previa certificazione di malattia rilasciata dal MMG <u>Se test effettuato su iniziativa individuale, in attesa di ripeterlo su disposizione dell'Autorità sanitaria italiana:</u> - non è riconosciuta l'equiparazione alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento - si farà ricorso a permessi, ferie e congedi previsti dalla normativa vigente, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva <u>In entrambi i casi, qualora sia possibile prestare l'attività lavorativa in modalità agile, non si determina la sospensione dell'attività lavorativa e, pertanto, non è riconosciuta l'equiparazione alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento</u>

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - CONTATTO STRETTO

CONDIZIONE SOGGETTIVA	MISURE DI SALUTE PUBBLICA	EFFETTI SUL RAPPORTO DI LAVORO
<u>CONTATTO</u> ⁶ <u>STRETTO</u>	<i>quarantena</i>	E' riconosciuta l'equiparazione alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento, previa certificazione di malattia rilasciata dal MMG.⁷ <u>Qualora sia possibile prestare l'attività lavorativa in modalità agile, non si determina la sospensione dell'attività lavorativa e, pertanto, non è riconosciuta l'equiparazione alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento</u>

⁶ Vedi FAQ n. 1⁷ Vedi nota 5

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - ESTERO

	CONDIZIONE SOGGETTIVA	MISURE DI SALUTE PUBBLICA	EFFETTI SUL RAPPORTO DI LAVORO
<u>ESTERO</u>	Ingresso in Italia di lavoratore (assicurato in Italia) che, nei 14 giorni antecedenti, abbia soggiornato o transitato in Stati o territori per i quali la normativa tempo per tempo vigente prescrive, a determinate condizioni, l'obbligo di sorveglianza sanitaria e isolamento fiduciario per 14 giorni ⁸	<i>quarantena</i> <i>(disposta da Autorità sanitaria italiana)</i>	<u>Equiparazione alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento:</u> permanenza domiciliare deve essere prescritta da operatore di sanità pubblica, seguendo un'apposita procedura: - una volta avviata sorveglianza sanitaria e isolamento fiduciario, l'operatore informa il MMG; - in caso di necessità della certificazione ai fini Inps per l'assenza dal lavoro, l'operatore rilascia una dichiarazione, indirizzata a INPS, datore di lavoro e MMG, in cui attesta che per motivi di sanità pubblica il soggetto è stato posto in quarantena precauzionale, specificandone date di inizio e fine.
<u>ESTERO</u>	Lavoratore assicurato in Italia e recatosi in un Paese estero, dove è stato oggetto di provvedimento di quarantena da parte delle competenti autorità del predetto Paese	<i>quarantena all'estero</i> <i>(disposta da autorità competente di Paese straniero)</i>	<u>Non prevista l'equiparazione alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento</u>, che si basa solo su un procedimento eseguito dalle preposte autorità sanitarie italiane⁹ Se non è possibile ricorrere al lavoro agile, per l'assenza dal lavoro si farà ricorso a permessi, ferie e congedi previsti dalla normativa vigente, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

⁸ Alla data di pubblicazione della presente guida, si applicano le disposizioni di cui agli articoli da 6 a 8 del DPCM 14 gennaio 2021.

⁹ messaggio INPS n. 3653/20, par. 4

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – CIGO/CIGS/CIGD/ASO

CONDIZIONE SOGGETTIVA		MISURE DI SALUTE PUBBLICA	EFFETTI SUL RAPPORTO DI LAVORO
<u>CIGO/CIGS/CIGD/ASO</u> ¹⁰	Lavoratore, già sospeso dal lavoro a <u>zero ore</u> con intervento di CIGO/ CIGD/ ASO, per cui sopraggiunge obbligo di quarantena a seguito di disposizione dell'autorità sanitaria	<i>quarantena</i>	<u>Non equiparabile alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento</u> stante il principio generale di prevalenza del trattamento di integrazione salariale sull'indennità di malattia, valido anche in caso di quarantena. Pertanto, il rapporto di lavoro resta sospeso, con prosecuzione dell'intervento di CIGO/CIGS/CIGD/ASO
	Lavoratore, già posto in <u>quarantena dall'autorità sanitaria</u> , nel cui ufficio/reparto/ squadra o simili sopraggiunge sospensione dal lavoro a <u>zero ore</u> , con intervento di CIGO/CIGS/CIGD/ASO, <u>per la totalità del personale ivi addetto</u>	<i>quarantena</i>	Periodo di assenza dal lavoro dalla data di inizio della sospensione in CIGO/CIGS/CIGD/ASO e fino al termine della quarantena <u>non equiparabile alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento</u> , stante il principio generale di prevalenza del trattamento di integrazione salariale sull'indennità di malattia, valido anche in caso di quarantena. Pertanto, il rapporto di lavoro resta sospeso, con intervento di CIGO/CIGS/CIGD/ASO

¹⁰ messaggio INPS n. 3653/20, par. 5 (che rinvia a messaggio INPS n. 1822/20)

Direzione Relazioni Industriali

<u>CIGO/CIGS/ CIGD/ASO¹¹</u>	Lavoratore, già posto in <u>quarantena dall'autorità sanitaria</u> , nel cui ufficio / reparto/squadra o simili sopraggiunge sospensione dal lavoro a <u>zero ore</u> , con intervento di CIGO/CIGS/CIGD/ASO, <u>solo per una parte del personale ivi addetto</u>	<i>quarantena</i>	Periodo di assenza dal lavoro per quarantena interamente equiparabile alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento , previa certificazione di malattia rilasciata dal MMG. ¹²
	Lavoratore in <u>riduzione di orario</u> con intervento di CIGO/CIGS/CIGD/AS, posto in quarantena dall'autorità sanitaria	<i>quarantena</i>	Periodo di assenza dal lavoro per quarantena interamente equiparabile alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento , previa certificazione di malattia rilasciata dal MMG. ¹³

¹¹ messaggio INPS n. 3653/20, par. 5 (che rinvia a messaggio INPS n. 1822/20)

¹² Vedi nota 5.

¹³ Vedi nota 5.

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – QUARANTENA FIGLI MINORI DI 16 ANNI

CONDIZIONE SOGGETTIVA		MISURE DI SALUTE PUBBLICA	EFFETTI SUL RAPPORTO DI LAVORO
QUARANTENA DI FIGLI MINORI DI 16 ANNI ¹⁴	Figli conviventi ¹⁵ minori di 16 anni, in quarantena disposta dalla ASL territorialmente competente per contatto verificatosi: - all'interno del plesso scolastico; - nell'ambito dello	quarantena del figlio	Possibilità di svolgere il lavoro in modalità agile¹⁶ per tutto o parte del periodo di quarantena del figlio minore di 16 anni (per periodi compresi entro il 31/12/2020). Nella sola ipotesi in cui non sia possibile il lavoro agile e comunque in alternativa a tale modalità, è possibile la fruizione (solo a giorni e non ad ore) da parte del lavoratore, alternativamente all'altro genitore, per tutto o parte del periodo di quarantena del figlio minore di 14 anni, dello specifico congedo straordinario, con riconoscimento, in luogo della retribuzione, di un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa¹⁷.

¹⁴ Cfr. D.L. n. 104/20 (c.d. decreto Agosto) e s.m.i. (v. in particolare il d.l. n. 137/20, c.d. decreto Ristori) - Circolari INPS n. 116/20 e n. 132/20

¹⁵ Con residenza anagrafica nella stessa abitazione del genitore o convivenza desunta dal provvedimento di affidamento o di collocamento.

¹⁶ Possibilità riconosciuta anche in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza.

Cfr. il d.l. n. 183/2020 (c.d. decreto Milleproroghe) per il diritto al lavoro agile, anche in assenza di accordi individuali, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza e comunque non oltre il 31 marzo 2021.

¹⁷ In caso di intervenuta cessazione o sospensione del rapporto di lavoro, le giornate di congedo successive alla cessazione o sospensione non sono indennizzabili. La durata massima del congedo coincide con il periodo di quarantena disposto (considerate anche proroghe del provvedimento o nuovi provvedimenti emessi per lo stesso oppure per altro figlio convivente dalla stessa Asl competente). Nel caso di più provvedimenti, per periodi parzialmente sovrapposti e relativi allo stesso o ad altri figli, per ogni giorno di sovrapposizione è corrisposta un'unica indennità. Il congedo è compatibile con: malattia dell'altro genitore; congedo di maternità/paternità dell'altro genitore per altro figlio; ferie dell'altro genitore; aspettativa non retribuita dell'altro genitore; condizione di "fragilità" dell'altro genitore; permessi e congedi ex lege n.104/92 fruiti dall'altro genitore, anche per lo stesso figlio; patologia invalidante dell'altro genitore. Il congedo è incompatibile con: la contemporanea fruizione del congedo per quarantena dell'altro genitore per lo stesso figlio; la contemporanea fruizione del congedo parentale dell'altro genitore per lo stesso figlio; la contemporanea fruizione di riposi giornalieri della madre o del padre di cui agli articoli 39 e 40 del D.lgs. n. 151/2001; cessazione del rapporto di lavoro o dell'attività lavorativa dell'altro genitore; la fruizione dell'altro genitore di strumenti a sostegno del reddito per sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, quali CIGO, CIGS, CIG in deroga, assegno ordinario, CISOA, NASpl e DIS-COLL (sussiste compatibilità invece in caso di sola riduzione di orario di lavoro); la contemporanea fruizione del lavoro agile del genitore richiedente o dell'altro genitore per lo stesso figlio; part-time o lavoro intermittente dell'altro genitore.

	svolgimento di attività sportive di base; - nell'ambito di attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati; - all'interno di strutture per lezioni musicali e linguistiche		Il congedo per quarantena disposto per contatto verificatosi nei luoghi individuati diversi dal plesso scolastico è fruibile e indennizzabile solo a decorrere dal 14 ottobre 2020¹⁸, anche a fronte di provvedimenti di quarantena disposti prima di tale data. Il congedo straordinario è riconosciuto anche nel caso di sospensione dell'attività didattica in presenza di figli minori di 14 anni, disposta con provvedimento adottato a livello nazionale, regionale, provinciale, comunale o dalle singole strutture scolastiche. In tal caso, il congedo è fruibile e indennizzabile solo a partire dal 29 ottobre 2020¹⁹. In caso di figli di età compresa tra 14 e 16 anni è riconosciuto ai genitori il diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione della retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro. Per i giorni in cui un genitore fruisce delle predette misure, o svolge anche ad altro titolo lavoro in modalità agile o comunque non svolge attività lavorativa, l'altro genitore può chiederne la fruizione in contemporanea solo nel caso in cui sia genitore anche di altri figli minori di anni 16 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una delle medesime misure. Limitatamente alle c.d. Regioni rosse, è inoltre riconosciuto, alternativamente, ad entrambi i genitori, nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, un congedo straordinario per l'intera durata della sospensione dell'attività didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado prevista dai DPCM 3 novembre 2020 e 3 dicembre 2020. Per tali periodi di congedo è prevista
--	---	--	---

¹⁸ Data di entrata in vigore della legge n. 126/2020 di conversione, con modificazioni, del d.l. n. 104/20.

¹⁹ Data entrata in vigore del d.l. n. 137/20 (c.d. decreto Ristori), innovativo in tal senso del d.l. n. 104/20. Cfr. il Messaggio Inps n. 4718/2020 in ordine alla procedura telematica della relativa istanza

			un'indennità pari al 50% della retribuzione, nonché la copertura della contribuzione figurativa ²⁰ .
--	--	--	---

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – GENITORI DI FIGLI MINORI CON DISABILITA'

CONDIZIONE SOGGETTIVA		MISURE DI SALUTE PUBBLICA	EFFETTI SUL RAPPORTO DI LAVORO
<u>GENITORI CON FIGLI MINORI CON DISABILITA'</u>	Genitore di almeno un figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della L. n. 104/1992	-	Fino al 30 giugno 2021, è riconosciuto il diritto allo svolgimento delle prestazioni in modalità di lavoro agile, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica²¹. Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, è riconosciuto un congedo straordinario per l'intera durata della sospensione dell'attività didattica in presenza, ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, per i quali sia stata disposta la chiusura ai sensi dei DPCM 3 novembre 2020 e 3

²⁰ Cfr. Art. 13 del d.l. n. 149/2020 – Circolare Inps n. 2/2021.

²¹ Cfr. d.l. n. 104/20 e s.m.i. - La circolare Inps n. 132/20 ha precisato la compatibilità tra la fruizione del congedo straordinario Covid-19 per quarantena o sospensione dell'attività didattica in presenza e il contemporaneo svolgimento da parte dell'altro genitore, di lavoro in modalità agile per altro figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della legge n. 104/1992.

			dicembre 2020. Per tali periodi di congedo è prevista un'indennità pari al 50% della retribuzione, nonché la copertura della contribuzione figurativa. ²²
--	--	--	--

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – LAVORATORI FRAGILI

CONDIZIONE SOGGETTIVA		MISURE DI SALUTE PUBBLICA	EFFETTI SUL RAPPORTO DI LAVORO
LAVORATORI FRAGILI ²³	Lavoratori dipendenti in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso di riconoscimento di disabilità grave ex art. 3, comma 3, della legge n. 104/92, rilasciata dagli organi medico-legali delle Asl competenti.		Dal 1° gennaio al 28 febbraio 2021 il periodo di assenza dal lavoro, prescritto dalle autorità competenti o dal medico di assistenza primaria, è equiparato al ricovero ospedaliero. Dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021 tali lavoratori svolgono di norma il lavoro in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definita dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale, anche da remoto.

²² Cfr. Art. 13 del d.l. n. 149/2020 – Circolare Inps n. 2/2021

²³ Cfr. D.L. nn. 18/20 e 104/20 e s.m.i. - Legge n. 178/2020 (legge di bilancio 2021) - Messaggi INPS n. 3653/20 e n. 4157/20 e n. 171/2021.

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – LAVORATORI FRAGILI

CONDIZIONE SOGGETTIVA		MISURE DI SALUTE PUBBLICA	EFFETTI SUL RAPPORTO DI LAVORO
<u>LAVORATORI FRAGILI</u> ²⁴	Lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischio accertata dal medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria.	<i>Sorveglianza sanitaria eccezionale (fino alla data di cessazione dello stato di emergenza e comunque non oltre il 31 marzo 2021)</i>	Fino alla data di cessazione dello stato di emergenza, e comunque non oltre il 31 marzo 2021, è riconosciuto il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile , se tale modalità è compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

²⁴ Cfr. d.l. n. 34/2020 e s.m.i. e legge n. 159/2020, di conversione con modificazioni del d.l. n. 125/2020 - d.l. n. 183/2020 (c.d. decreto Milleproroghe)

FAQ
1) COSA SI INTENDE PER “CONTATTO STRETTO”?

R	Il “Contatto stretto” (esposizione ad alto rischio) di un caso probabile o confermato di COVID-19, è definito come: ▪ una persona che vive nella stessa casa di un caso COVID-19; ▪ una persona che ha avuto un contatto fisico diretto con un caso COVID-19 (per esempio la stretta di mano); ▪ una persona che ha avuto un contatto diretto non protetto con le secrezioni di un caso COVID19 (ad esempio toccare a mani nude fazzoletti di carta usati); ▪ una persona che ha avuto un contatto diretto (faccia a faccia) con un caso COVID-19, a distanza minore di 2 metri e di almeno 15 minuti; ▪ una persona che si è trovata in un ambiente chiuso (ad esempio aula, sala riunioni, sala d'attesa dell'ospedale) con un caso COVID-19 in assenza di DPI idonei; ▪ un operatore sanitario o altra persona che fornisce assistenza diretta ad un caso COVID-19 oppure personale di laboratorio addetto alla manipolazione di campioni di un caso COVID-19 senza l'impiego dei DPI raccomandati o mediante l'utilizzo di DPI non idonei; ▪ una persona che ha viaggiato seduta in treno, aereo o qualsiasi altro mezzo di trasporto entro due posti in qualsiasi direzione rispetto a un caso COVID-19; sono contatti stretti anche i compagni di viaggio e il personale addetto alla sezione dell'aereo/treno dove il caso indice era seduto. Gli operatori sanitari, sulla base di valutazioni individuali del rischio, possono ritenere che alcune persone, a prescindere dalla durata e dal setting in cui è avvenuto il contatto, abbiano avuto un'esposizione ad alto rischio.
----------	--

2) COSA SI INTENDE PER “CONTATTO STRETTO” IN AMBITO DI TRENI, AEREI O ALTRI MEZZI DI TRASPORTO?

R	Il “contatto stretto” (esposizione ad alto rischio) di un caso confermato COVID-19 nell'ambito di treni, aerei o altro mezzo di trasporto, è definito come “una persona che ha viaggiato seduta in treno, aereo o altro mezzo di trasporto entro due posti in qualsiasi direzione rispetto a un caso COVID-19; sono contatti stretti anche i compagni di viaggio e il personale addetto alla sezione dell'aereo/treno dove il caso indice era seduto”.
----------	---

Direzione Relazioni Industriali

	Gli operatori sanitari, inoltre, sulla base di valutazioni individuali del rischio, possono ritenere che alcune persone, a prescindere dalla durata e dal setting in cui è avvenuto il contatto, abbiano avuto un'esposizione ad alto rischio.
3)	SONO STATO IDENTIFICATO COME UN "CONTATTO STRETTO" DI CASO CONFERMATO COVID-19 MA HO EFFETTUATO UN TAMPONE (O UN ALTRO TIPO DI TEST) CON ESITO NEGATIVO, POSSO EVITARE O FINIRE PRIMA LA QUARANTENA?
R	No. Nel caso in cui si venga identificati come "contatto stretto" di caso confermato COVID-19, nessun test con esito negativo permette di essere esonerati dal sottoporsi ad un periodo di quarantena nei 14 giorni successivi alla data di esposizione oppure ad un periodo di quarantena di 10 giorni dall'ultima esposizione con un test antigenico o molecolare negativo effettuato il decimo giorno.
4)	QUANDO E COME SI ESCE DA ISOLAMENTO E DA QUARANTENA?
R	Come chiarito anche dal Ministero della Salute con la circolare del 12.10.20, è necessario il rispetto delle seguenti disposizioni: <u>Casi positivi asintomatici</u>: possono rientrare in comunità 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); <u>Casi positivi sintomatici</u>: possono rientrare in comunità 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); <u>Casi positivi a lungo termine</u>: in caso di assenza di sintomatologia (fatta eccezione per ageusia/disgeusia e anosmia che possono perdurare per diverso tempo dopo la guarigione) da almeno una settimana, potranno interrompere l'isolamento dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi. Questo criterio potrà essere modulato dalle autorità sanitarie d'intesa con esperti clinici e microbiologi/virologi, tenendo conto dello stato immunitario delle persone interessate (nei pazienti immunodepressi il periodo di contagiosità può essere prolungato). <u>Contatti stretti asintomatici</u>: devono osservare un periodo di quarantena di 14 giorni dall'ultima esposizione al caso; oppure un periodo di quarantena di 10 giorni dall'ultima esposizione con un test antigenico o molecolare negativo effettuato il decimo giorno. <u>Si ritiene che per i lavoratori provenienti dall'estero soggetti a quarantena, la durata di 14 gg della stessa non sia riducibile.</u>

5)	<i>COSA SI DEVE FARE AL TERMINE DELLA QUARANTENA PER RIENTRARE A LAVORO?</i>
R	Al termine del periodo di quarantena, se non sono comparsi sintomi, la persona può rientrare al lavoro ed il periodo di assenza risulta coperto dal certificato. Qualora durante il periodo di quarantena la persona dovesse sviluppare sintomi, il Dipartimento di Sanità Pubblica, che si occupa della sorveglianza sanitaria, provvederà all'esecuzione del tampone per la ricerca di SARS-CoV-2. In caso di esito positivo dello stesso bisognerà attendere la guarigione clinica ed eseguire un test molecolare dopo almeno 3 giorni senza sintomi. Se il test molecolare risulterà negativo la persona potrà tornare al lavoro, altrimenti proseguirà l'isolamento.
6)	<i>È POSSIBILE RICEVERE LA RICETTA DEL PROPRIO MEDICO CURANTE VIA MAIL O CON MESSAGGIO SUL CELLULARE?</i>
R	Sì. Con l'Ordinanza del 19 Marzo 2020 è consentito ottenere dal proprio medico curante il "Numero di Ricetta Elettronica" senza più la necessità di ritirare fisicamente il promemoria cartaceo. Con la circolare del 14 maggio 2020 è consentito l'uso della ricetta elettronica anche per i medicinali a base di sostanze stupefacenti e psicotrope e dei medicinali per la terapia del dolore. Il medico può: ▪ trasmettere il promemoria in allegato a messaggio di posta elettronica certificata (PEC) o elettronica ordinaria (PEO); ▪ comunicare il Numero di Ricetta Elettronica tramite comunicazione telefonica o SMS o applicazioni che consentano lo scambio di messaggi e immagini. Il farmacista, una volta acquisito il Numero di Ricetta Elettronica e il codice fiscale riportato sulla Tessera Sanitaria dell'assistito, provvede all'erogazione del farmaco richiesto.
7)	<i>E' PREVISTO L'OBLIGO DI VISITA DAL MEDICO COMPETENTE DOPO 60 GG DI MALATTIA PER COVID-19?</i>
R	Sì. Le procedure CNCPT, in linea con il Protocollo Confederale, hanno stabilito che il medico competente, previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza, effettua la visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione (D.Lgs 81/08 e s.m.i, art. 41, c. 2 lett. e-ter), anche per valutare profili specifici di rischio e <u>comunque indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.</u>

8)	COME CI SI DEVE COMPORTARE IN CASO DI “CONTATTI STRETTI DI CONTATTI STRETTI DI CASO POSITIVO”?
R	Qualora non vi sia stato nessun contatto diretto con il caso positivo, il Ministero della Salute raccomanda di non prevedere quarantena né l’esecuzione di test diagnostici, a meno che il contatto stretto del caso positivo non risulti successivamente positivo a sua volta o nel caso in cui le Autorità sanitarie ritengano opportuno uno screening di comunità.
9)	L’EQUIPARAZIONE DELLA QUARANTENA ALLA MALATTIA VALE ANCHE AI FINI DEL CALCOLO DEL COMPORTO?
R	La norma di legge che equipara il periodo trascorso in quarantena a malattia, dispone espressamente che tale periodo non è computabile ai fini del periodo di comportamento (art. 26, comma 1 del D.L. n. 18/2020 e s.m.i).
10)	PER QUALE CATEGORIA DI LAVORATORI OPERA L’EQUIPARAZIONE DELLA QUARANTENA ALLA MALATTIA?
R	L’equiparazione di applica soltanto ai lavoratori dipendenti del settore privato, con esclusione, quindi, dei lavoratori iscritti alla gestione separata istituita presso l’INPS ²⁵ .
11)	IN CASO DI LOCKDOWN TERRITORIALI, IL LAVORATORE HA DIRITTO ALLA TUTELA PREVISTA PER LA QUARANTENA?
R	In tutti i casi di ordinanze o provvedimenti di <u>autorità amministrative locali</u> che dispongano, quale misura di contenimento della diffusione del virus, il divieto di allontanamento dei cittadini da un determinato territorio, qualora ciò impedisca di fatto a un soggetto di svolgere la propria attività lavorativa non è possibile applicare la tutela prevista per la quarantena, ossia l’equiparazione alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento, poiché quest’ultima si basa su un provvedimento dell’operatore di sanità pubblica. ²⁶

²⁵ Mess INPS n. 2584/2020, par. 1

²⁶ Messaggio INPS n. 3653/20, par. 3

12)	LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITÀ AGILE PER I GENITORI LAVORATORI DIPENDENTI IL CUI FIGLIO CONVIVENTE, MINORE DI ANNI SEDICI, È STATO SOTTOPOSTO A QUARANTENA, PUÒ ESSERE COMUNICATA CON LA PROCEDURA "SEMPLIFICATA"?
R	Sì. La comunicazione "semplificata" (per la quale non è necessario allegare alcun accordo con il lavoratore) con modulistica resa disponibile dal Ministero del Lavoro (Template per comunicare l'elenco dei lavoratori coinvolti), può essere utilizzata sino alla data di cessazione dello stato di emergenza, e comunque non oltre il 31 marzo 2021, salvo poi dover procedere alla comunicazione "standard", con le modalità e i termini previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge n. 81/2017, per tutte le comunicazioni (sia le nuove attivazioni, sia le prosecuzioni dello svolgimento della modalità agile) successive a tale data.

IL TRATTAMENTO DEI DATI NELL'AMBITO DELL'EMERGENZA COVID-19 – LE FAQ DEL GARANTE PRIVACY²⁷

TRATTAMENTO DATI NEL CONTESTO LAVORATIVO:

	<i>Nel contesto lavorativo, il trattamento dei dati personali può essere necessario <u>per adempiere un obbligo legale</u> al quale è soggetto il datore di lavoro, per esempio in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro o <u>per il perseguimento di un interesse pubblico</u> come il controllo delle malattie e altre minacce di natura sanitaria. Il RGPD prevede anche deroghe al divieto di trattamento di talune categorie particolari di dati personali, come i dati sanitari, se ciò è necessario per motivi di interesse pubblico rilevante nel settore della sanità pubblica (articolo 9.2, lettera i), sulla base del diritto dell'Unione o nazionale, o laddove vi sia la necessità di proteggere gli interessi vitali dell'interessato (articolo 9.2.c), poiché il considerando 46 fa esplicito riferimento al controllo di un'epidemia.</i>
1	Il datore di lavoro può rilevare la temperatura corporea del personale dipendente o di utenti, fornitori, visitatori e clienti all'ingresso della propria sede?
R	Nell'attuale situazione legata all'emergenza epidemiologica, si sono susseguiti, in tempi assai ravvicinati, in ragione dell'aggravarsi dello scenario nel contesto nazionale, numerosi interventi normativi e conseguenti atti di indirizzo emanati dalle istituzioni competenti che, al fine di individuare misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica, hanno stabilito che, i datori di lavoro, le cui attività non sono sospese, sono tenuti a osservare le misure per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica contenute nel Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro tra Governo e parti sociali del 14 marzo 2020. In particolare, il citato Protocollo prevede la rilevazione della temperatura corporea del personale dipendente per l'accesso ai locali e alle sedi aziendali, tra le misure per il contrasto alla diffusione del virus che trovano applicazione anche nei confronti di utenti, visitatori e clienti nonché dei fornitori, ove per questi ultimi non sia stata predisposta una modalità di accesso separata. In ragione del fatto che la rilevazione in tempo reale della temperatura corporea, quando è associata all'identità dell'interessato, costituisce un trattamento di dati personali (art. 4, par. 1, 2) del Regolamento (UE) 2016/679), non è ammessa la registrazione del

²⁷ La Dichiarazione sul trattamento dei dati personali nel contesto dell'epidemia di COVID-19, adottata il 19 marzo 2020, dal comitato europeo per la protezione dei dati è disponibile al seguente [link](#)

Direzione Relazioni Industriali

	dato relativo alla temperatura corporea rilevata, bensì, nel rispetto del principio di “minimizzazione” (art. 5, par.1, lett. c) del Regolamento cit.), è consentita la registrazione della sola circostanza del superamento della soglia stabilita dalla legge e comunque quando sia necessario documentare le ragioni che hanno impedito l’accesso al luogo di lavoro. Diversamente nel caso in cui la temperatura corporea venga rilevata a clienti (ad esempio, nell’ambito della grande distribuzione) o visitatori occasionali anche qualora la temperatura risulti superiore alla soglia indicata nelle disposizioni emergenziali non è, di regola, necessario registrare il dato relativo al motivo del diniego di accesso.
2	L’amministrazione o l’impresa possono richiedere ai propri dipendenti di rendere informazioni, anche mediante un’autodichiarazione, in merito all’eventuale esposizione al contagio da COVID 19 quale condizione per l’accesso alla sede di lavoro?
R	In base alla disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro il dipendente ha uno specifico obbligo di segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 20 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81). Al riguardo la direttiva n.1/2020 del Ministro per la pubblica amministrazione ha specificato che in base a tale obbligo il dipendente pubblico e chi opera a vario titolo presso la P.A. deve segnalare all’amministrazione di provenire (o aver avuto contatti con chi proviene) da un’area a rischio. In tale quadro il datore di lavoro può invitare i propri dipendenti a fare, ove necessario, tali comunicazioni anche mediante canali dedicati. Tra le misure di prevenzione e contenimento del contagio che i datori di lavoro devono adottare in base al quadro normativo vigente, vi è la preclusione dell’accesso alla sede di lavoro 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. A tal fine, anche alla luce delle successive disposizioni emanate nell’ambito del contenimento del contagio (v. Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 14 marzo 2020 fra il Governo e le parti sociali), è possibile richiedere una dichiarazione che attesti tali circostanze anche a terzi (es. visitatori e utenti). In ogni caso dovranno essere raccolti solo i dati necessari, adeguati e pertinenti rispetto alla prevenzione del contagio da Covid-19, e astenersi dal richiedere informazioni aggiuntive in merito alla persona risultata positiva, alle specifiche località visitate o altri dettagli relativi alla sfera privata.
3	Quali trattamenti di dati personali sul luogo di lavoro coinvolgono il medico competente?
R	In capo al medico competente permane, anche nell’emergenza, il divieto di informare il datore di lavoro circa le specifiche patologie

occorse ai lavoratori.

Nel contesto dell'emergenza gli adempimenti connessi alla sorveglianza sanitaria sui lavoratori da parte del medico competente, tra cui rientra anche la possibilità di sottoporre i lavoratori a visite straordinarie, tenuto conto della maggiore esposizione al rischio di contagio degli stessi, si configurano come vera e propria misura di prevenzione di carattere generale, e devono essere effettuati nel rispetto dei principi di protezione dei dati personali e rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute (cfr. anche Protocollo condiviso del 14 marzo 2020).

Nell'ambito dell'emergenza, il medico competente collabora con il datore di lavoro e le RLS/RLST al fine di proporre tutte le misure di regolamentazione legate al Covid-19 e, nello svolgimento dei propri compiti di sorveglianza sanitaria, segnala al datore di lavoro "situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti" (cfr. paragrafo 12 del predetto Protocollo).

Ciò significa che, nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni di settore in materia di sorveglianza sanitaria e da quelle di protezione dei dati personali, il medico competente provvede a segnalare al datore di lavoro quei casi specifici in cui reputi che la particolare condizione di fragilità connessa anche allo stato di salute del dipendente ne suggerisca l'impiego in ambiti meno esposti al rischio di infezione. A tal fine, non è invece necessario comunicare al datore di lavoro la specifica patologia eventualmente sofferta dal lavoratore.

In tale quadro il datore di lavoro può trattare, nel rispetto dei principi di protezione dei dati (v. art. 5 Regolamento UE 2016/679), i dati personali dei dipendenti solo se sia normativamente previsto o disposto dagli organi competenti ovvero su specifica segnalazione del medico competente, nello svolgimento dei propri compiti di sorveglianza sanitaria.

4 Il datore di lavoro può comunicare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'identità dei dipendenti contagiati?

R I datori di lavoro, nell'ambito dell'adozione delle misure di protezione e dei propri doveri in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro, non possono comunicare il nome del dipendente o dei dipendenti che hanno contratto il virus a meno che il diritto nazionale lo consenta.

In base al quadro normativo nazionale il datore di lavoro deve comunicare i nominativi del personale contagiato alle autorità sanitarie competenti e collaborare con esse per l'individuazione dei "contatti stretti" al fine di consentire la tempestiva attivazione delle misure di profilassi.

	Tale obbligo di comunicazione non è, invece, previsto in favore del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, né i compiti sopra descritti rientrano, in base alle norme di settore, tra le specifiche attribuzioni di quest'ultimo. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, proprio nella fase dell'attuale emergenza epidemiologica, dovrà continuare a svolgere i propri compiti consultivi, di verifica e di coordinamento, offrendo la propria collaborazione al medico competente e al datore di lavoro (ad esempio, promuovendo l'individuazione delle misure di prevenzione più idonee a tutelare la salute dei lavoratori nello specifico contesto lavorativo; aggiornando il documento di valutazione dei rischi; verificando l'osservanza dei protocolli interni). Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza quando nell'esercizio delle proprie funzioni venga a conoscenza di informazioni- che di regola tratta in forma aggregata ad es. quelle riportate nel documento di valutazione dei rischi- rispetta le disposizioni in materia di protezione dei dati nei casi in cui sia possibile, anche indirettamente, l'identificazione di taluni interessati.
5	Può essere resa nota l'identità del dipendente affetto da Covid-19 agli altri lavoratori da parte del datore di lavoro?
R	No. In relazione al fine di tutelare la salute degli altri lavoratori, in base a quanto stabilito dalle misure emergenziali, spetta alle autorità sanitarie competenti informare i "contatti stretti" del contagiato, al fine di attivare le previste misure di profilassi. Il datore di lavoro è, invece, tenuto a fornire alle istituzioni competenti e alle autorità sanitarie le informazioni necessarie, affinché le stesse possano assolvere ai compiti e alle funzioni previste anche dalla normativa d'urgenza adottata in relazione alla predetta situazione emergenziale (cfr. paragrafo 12 del predetto Protocollo). La comunicazione di informazioni relative alla salute, sia all'esterno che all'interno della struttura organizzativa di appartenenza del dipendente o collaboratore, può avvenire esclusivamente qualora ciò sia previsto da disposizioni normative o disposto dalle autorità competenti in base a poteri normativamente attribuiti (es. esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da Covid-19 e in caso di richiesta da parte dell'Autorità sanitaria per la ricostruzione della filiera degli eventuali "contatti stretti di un lavoratore risultato positivo). Restano ferme le misure che il datore di lavoro deve adottare in caso di presenza di persona affetta da Covid-19, all'interno dei locali dell'azienda o dell'amministrazione, relative alla pulizia e alla sanificazione dei locali stessi, da effettuarsi secondo le indicazioni impartite dal Ministero della salute (v. punto 4 del Protocollo condiviso).

6 Il datore di lavoro può richiedere l'effettuazione di test sierologici ai propri dipendenti?
R

Si, ma solo se disposta dal medico competente e, in ogni caso, nel rispetto delle indicazioni fornite dalle autorità sanitarie, anche in merito all'affidabilità e all'appropriatezza di tali test.

Solo il medico competente, infatti, in quanto professionista sanitario, tenuto conto del rischio generico derivante dal Covid-19 e delle specifiche condizioni di salute dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria, può stabilire la necessità di particolari esami clinici e biologici e suggerire l'adozione di mezzi diagnostici, qualora ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori (cfr. par. 12 del Protocollo condiviso tra il Governo e le Parti sociali aggiornato il 24 aprile 2020).

Resta fermo che le informazioni relative alla diagnosi o all'anamnesi familiare del lavoratore non possono essere trattate dal datore di lavoro (ad esempio, mediante la consultazione dei referti o degli esiti degli esami), salvi i casi espressamente previsti dalla legge. Il datore di lavoro può, invece, trattare i dati relativi al giudizio di idoneità alla mansione specifica e alle eventuali prescrizioni o limitazioni che il medico competente può stabilire come condizioni di lavoro.

Le visite e gli accertamenti, anche ai fini della valutazione della riammissione al lavoro del dipendente, devono essere posti in essere dal medico competente o da altro personale sanitario, e, comunque, nel rispetto delle disposizioni generali che vietano al datore di lavoro di effettuare direttamente esami diagnostici sui dipendenti.

Resta fermo che i lavoratori possono liberamente aderire alle campagne di screening avviate dalle autorità sanitarie competenti a livello regionale relative ai test sierologici Covid-19, di cui siano venuti a conoscenza anche per il tramite del datore di lavoro, coinvolto dal dipartimento di prevenzione locale per veicolare l'invito di adesione alla campagna tra i propri dipendenti (cfr. FAQ n. 10 - Trattamento dati nel contesto sanitario nell'ambito dell'emergenza sanitaria).

I datori di lavoro possono offrire ai propri dipendenti, anche sostenendone in tutto o in parte i costi, l'effettuazione di test sierologici presso strutture sanitarie pubbliche e private (es. tramite la stipula o l'integrazione di polizze sanitarie ovvero mediante apposite convenzioni con le stesse), senza poter conoscere l'esito dell'esame.

7
Il datore di lavoro può trattare i dati personali del dipendente affetto da Covid-19 o che ne presenta i sintomi?
R

Sebbene, di regola, i dati personali relativi alle specifiche patologie di cui sono affetti i lavoratori possano essere trattati solo da professionisti sanitari (es. medici di base, specialisti, medico competente) e non anche dal datore di lavoro, quest'ultimo, in taluni casi, nel contesto dell'attuale emergenza epidemiologica, può lecitamente venire a conoscenza dell'identità del dipendente affetto da Covid-19 o che presenta sintomi compatibili con il virus.

Ciò, in particolare, può verificarsi quando ne venga informato direttamente dal dipendente, sul quale grava l'obbligo di segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro. Coerentemente il Protocollo condiviso tra il Governo e Parti sociali aggiornato il 24 aprile 2020, la cui osservanza è prescritta dalla normativa dell'emergenza, prevede specifici obblighi informativi del lavoratore in favore del datore di lavoro laddove sussistano condizioni di pericolo, come i sintomi influenzali (si vedano anche gli analoghi protocolli stilati in ambito pubblico e quelli relativi a specifici settori, quali cantieri, trasporti e logistica); ciò anche quando tali sintomi si manifestino all'ingresso della sede di lavoro o durante la prestazione lavorativa (cfr. Protocollo condiviso, es. parr. 1, 2 e 11). A tal fine, il datore di lavoro può quindi invitare i propri dipendenti a fare tali comunicazioni agevolando le modalità di inoltro delle stesse, anche predisponendo canali dedicati, tenendo conto del proprio generale obbligo di tutelare l'integrità fisica dei prestatori di lavoro, ai sensi dell'art. 2087 c.c. e del d.lgs. 81/2008 (cfr., anche FAQ n. 2).

Il datore di lavoro potrebbe, inoltre, venire a conoscenza dello stato di positività al Covid-19 accertato dalle autorità sanitarie a seguito dell'effettuazione di un tampone oro/nasofaringeo, nell'ambito della collaborazione che è tenuto a prestare a tali autorità, anche con il coinvolgimento del medico competente, per la ricostruzione degli eventuali contatti stretti con altre persone nel contesto lavorativo (cfr. par. 11 del Protocollo del 24 aprile 2020).

Il datore di lavoro può, altresì, conoscere lo stato di avvenuta negativizzazione del tampone oro/nasofaringeo, ai fini della riammissione sul luogo di lavoro dei lavoratori già risultati positivi all'infezione da Covid-19, secondo le modalità previste e la documentazione rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza (cfr. par. 2 e 12 del Protocollo del 24 aprile 2020).(1)

In questi casi, dunque, il datore di lavoro può trattare i dati relativi ai sintomi o alla positività al Covid-19 del lavoratore per la finalità di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro o per adempire agli obblighi di collaborazione con gli operatori di sanità pubblica.

	Al di fuori dei casi normativamente previsti, il datore di lavoro non può, invece, trattare dati sulla salute del lavoratore e comunicare gli stessi a soggetti terzi (cfr. FAQ nn. 5 e 6). In base alle norme in materia di sorveglianza sanitaria, non derogate da quelle dell'emergenza, il datore di lavoro non può, inoltre, conoscere l'esito degli esami diagnostici disposti dal medico competente, tra i quali anche i test sierologici, che non consentono, peraltro, di diagnosticare l'infezione (cfr. FAQ n. 7). Resta fermo che, ove all'esito del test sierologico sia disposta l'effettuazione di un tampone che attesti la positività al virus, il datore di lavoro potrà conoscere, oltre alla valutazione del medico competente in merito all'idoneità al servizio, anche l'identità del dipendente nei casi sopra esplicitati (cfr. Protocollo condiviso, parr. 1, 2, 11 e 12), di seguito riepilogati. Alla luce del quadro normativo vigente, il datore di lavoro può quindi trattare i dati personali del dipendente affetto da Covid-19 o che ne presenta i sintomi e può conoscere la condizione di positività al Covid-19: - quando ne venga informato direttamente dal lavoratore; o - nei limiti in cui sia necessario al fine di prestare la collaborazione all'autorità sanitaria; o - ai fini della riammissione sul luogo di lavoro del lavoratore già risultato positivo all'infezione da Covid-19.
8	Al fine di contenere il rischio di contagio sul luogo di lavoro sono disponibili applicativi che non trattano dati personali?
R	Sì, il datore di lavoro può ricorrere all'utilizzo di applicativi, allo stato disponibili sul mercato, che non comportano il trattamento di dati personali riferiti a soggetti identificati o identificabili. Ciò nel caso in cui il dispositivo utilizzato non sia associato o associabile, anche indirettamente (es. attraverso un codice o altra informazione), all'interessato né preveda la registrazione dei dati trattati. Si pensi alle applicazioni che effettuano il conteggio del numero delle persone che entrano ed escono da un determinato luogo, attivando un "semaforo rosso" al superamento di un prestabilito numero di persone contemporaneamente presenti; oppure alle funzioni di taluni dispositivi indossabili che emettono un avviso sonoro o una vibrazione in caso di superamento della soglia di distanziamento fisico prestabilita (dunque senza tracciare chi indossa il dispositivo e senza registrare alcuna informazione). Si pensi, altresì, ad applicativi collegati ai tornelli di ingresso che, attraverso un rilevatore di immagini, consentono l'accesso solo a persone che indossano una mascherina (senza registrare alcuna immagine o altra informazione). In questi casi spetta comunque al titolare verificare il grado di affidabilità dei sistemi scelti, predisponendo misure da adottare in caso di malfunzionamento dei dispositivi o di falsi positivi o negativi.