



A cura di Alessandra Servidori 1 Maggio 2021 -Commissione diocesana per la

Pastorale Sociale e del Lavoro Bologna .

SARS-CoV-2/Covid-19



Cosa dobbiamo sapere :

**Recenti disposizioni in merito alla vaccinazione e ai congedi per lavoratrici lavoratori datori di lavoro.**

**Il nostro intento è quello di sostenere l'informazione : riportiamo indicazioni rielaborate essenziali senza presunzione di completezza e nella speranza di essere utili. L'opuscolo è gratuito si può scaricare ed è costituito da istruzioni provenienti da sedi Istituzionali , Ministero del lavoro e delle politiche sociali , Ministero della Salute, Inps.**

*Guida alla lettura A\* Pag 2 - B\*Pag 6 - C\* Pag 7*

**A\* )** Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli- ambienti di lavoro 6 Aprile 2021 – Testo Integrale [http://www.salute.gov.it/imgs/C\\_17\\_pagineAree\\_5383\\_0\\_file.PDF](http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pagineAree_5383_0_file.PDF)

**B\* )** 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- Testo Integrale [http://www.salute.gov.it/imgs/C\\_17\\_pagineAree\\_5383\\_1\\_file.PD](http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pagineAree_5383_1_file.PD)

**Entrambi i Protocolli sono stati sottoscritti da** Ministero del lavoro e delle politiche sociali Ministero della salute Ministero dello sviluppo economico Commissario Straordinario emergenza Covid – INAIL- CGIL CISL UIL- UGL- CONFISAL- CISAL- USB CONFINDUSTRIA- CONFAPI- CONFCOMMERCIO -Imprese per l'Italia - CONFESERCENTI CONFARTIGIANATO- CNA- CASARTIGIANI- ALLEANZA COOPERATIVE- ABI- ANIA CONFAGRICOLTURA- COLDIRETTI- CIA- CONFSERVIZI- FEDERDISTRIBUZIONE CONFPROFESSIONI –CONFIMI- CONFETRA

**C\*)** Guida per i congedi parentali



## **A )Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli- ambienti di lavoro 6 Aprile 2021**

### **A 1 \*) *Informazione***

*L'azienda, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, informa tutti i lavoratori, e chiunque entri in azienda, sulle disposizioni delle Autorità, consegnando e/o affiggendo depliant informativi all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali. Tra le informazioni:l'obbligo di restare a casa in presenza di febbre (oltre 37.5° C) 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 nei 14 giorni precedenti, 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 7 l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti.*

### **Accesso alla sede di lavoro-Modalità di ingresso in azienda**

*Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea. Se tale temperatura risulterà superiore ai 37,5°C, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro. Le persone in tale condizione - nel rispetto delle indicazioni riportate in nota - saranno momentaneamente isolate e fornite di mascherina chirurgica ove non ne fossero già dotate, 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.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 virus SARS-CoV-2/COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS.La riammissione al lavoro dopo l'infezione da virus SARS-CoV-2/COVID-19 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. Qualora, per prevenire l'attivazione di focolai epidemici, nelle aree maggiormente colpite dal virus, l'autorità sanitaria competente disponga misure aggiuntive specifiche, come ad esempio l'esecuzione del tampone per i lavoratori, il datore di lavoro fornirà la massima collaborazione, anche attraverso il medico competente, ove presente.Al fine della prevenzione di ogni forma di affollamento e di situazioni a rischio di contagio, trovano applicazione i protocolli di settore per le attività produttive di cui all'Allegato IX al [DPCM 2 marzo 2021](#).*

### **Modalità di accesso di fornitori esterni e visitatori**

*Per l'accesso di fornitori esterni, individuare procedure di ingresso, transito e uscita, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza nei reparti/uffici coinvolti.Se possibile, gli autisti dei mezzi di trasporto devono rimanere a bordo dei propri mezzi: non è consentito l'accesso agli uffici per nessun motivo. Per le*

*necessarie attività di approntamento delle attività di carico e scarico, il trasportatore dovrà attenersi alla rigorosa distanza di un metro. Per fornitori/trasportatori e/o altro personale esterno individuare/installare servizi igienici dedicati, prevedere il divieto di utilizzo di quelli del personale dipendente e garantire una adeguata pulizia giornaliera. Va ridotto, per quanto possibile, l'accesso ai visitatori; qualora fosse necessario l'ingresso di visitatori esterni (impresa di pulizie, manutenzione, etc.), gli stessi dovranno sottostare a tutte le regole aziendali, ivi comprese quelle per l'accesso ai locali aziendali. Ove sia presente un servizio di trasporto organizzato dall'azienda, va garantita e rispettata la sicurezza dei lavoratori lungo ogni spostamento, in particolare mettendo in atto tutte le misure previste per il contenimento del rischio di contagio (distanziamento, uso della mascherina chirurgica, etc.). Le norme del protocollo si estendono alle aziende in appalto che possono organizzare sedi e cantieri permanenti e provvisori all'interno dei siti e delle aree produttive. In caso di lavoratori dipendenti da aziende terze che operano nello stesso sito produttivo (es. manutentori, fornitori, addetti alle pulizie o Vigilanza, etc.) che risultassero positivi al tampone COVID-19, l'appaltatore dovrà informare immediatamente il committente, per il tramite del medico competente, ed entrambi dovranno collaborare con l'autorità sanitaria fornendo elementi utili all'individuazione di eventuali contatti stretti, nel rispetto della normativa vigente in materia di trattamento dei dati personali. L'azienda committente è tenuta a dare, all'impresa appaltatrice, completa informativa dei contenuti del Protocollo aziendale e deve vigilare affinché i lavoratori della stessa o delle aziende terze che operano a qualunque titolo nel perimetro aziendale, ne rispettino integralmente le disposizioni.*

### **Igiene in azienda-Pulizia e sanificazione**

*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. Nel caso di presenza di una persona con COVID-19 all'interno dei locali aziendali, si procede alla pulizia e sanificazione dell'area secondo le disposizioni della [circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020](#) del Ministero della Salute e alla ventilazione dei locali. Va garantita la pulizia a fine turno e la sanificazione periodica di tastiere, schermi touch, mouse, con adeguati detergenti, sia negli uffici, che nei reparti produttivi, anche con riferimento alle attrezzature di lavoro di uso promiscuo. L'azienda, in ottemperanza alle indicazioni del Ministero della salute, può organizzare, secondo le modalità ritenute più opportune, interventi particolari/periodici di pulizia anche ricorrendo agli ammortizzatori sociali. Nelle aree geografiche a maggiore endemia o nelle aziende in cui si sono registrati casi sospetti di COVID-19, in aggiunta alle normali attività di pulizia, è necessario prevedere, alla riapertura, una sanificazione straordinaria degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni, come da [circolare 22 febbraio 2020](#).*

### **Precauzioni igieniche personali**

*È obbligatorio che le persone presenti in azienda adottino tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani. È favorita la preparazione da parte dell'azienda del liquido detergente secondo le [indicazioni dell'OMS](#). È raccomandata la frequente pulizia delle mani con acqua e sapone. I detergenti per le mani devono essere accessibili a tutti i lavoratori anche grazie a specifici dispenser collocati in punti facilmente individuabili.*

### **Dispositivi di protezione individuale**

*Qualora l'attività lavorativa imponga una distanza interpersonale minore di un metro e non siano possibili altre soluzioni organizzative è necessario l'uso delle mascherine e di altri dispositivi di protezione (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie. È favorita la preparazione da parte dell'azienda del liquido detergente secondo le [indicazioni dell'OMS](#).*

## **Spazi comuni , spostamenti, e ingressi**

*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 **un metro** tra le persone che li occupano. Occorre provvedere all'organizzazione degli spazi e alla sanificazione degli spogliatoi, per lasciare nella disponibilità dei lavoratori luoghi per il deposito degli indumenti da lavoro e garantire loro idonee condizioni igieniche sanitarie. Occorre garantire la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera, con appositi detergenti, dei locali mensa e delle tastiere dei distributori di bevande e snack. Si favoriscono orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa). Dove possibile, occorre dedicare una porta di entrata e una porta di uscita da questi locali e garantire la presenza di detergenti segnalati da apposite indicazioni. Gli spostamenti all'interno del sito aziendale devono essere limitati al minimo indispensabile e nel rispetto delle indicazioni aziendali. Non sono consentite le riunioni in presenza. Laddove le stesse fossero connotate dal carattere della necessità e urgenza, nell'impossibilità di collegamento a distanza, dovrà essere ridotta al minimo la partecipazione necessaria e, comunque, dovranno essere garantiti il distanziamento interpersonale, l'uso della mascherina chirurgica o dispositivi di protezione individuale di livello superiore e un'adeguata pulizia e areazione dei locali. Sono sospesi tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in modalità in aula, anche obbligatoria, fatte salve le deroghe previste dalla normativa vigente. Sono consentiti in presenza gli esami di qualifica dei percorsi di IeFP, nonché la formazione in azienda esclusivamente per i lavoratori dell'azienda stessa, secondo le disposizioni emanate dalle singole regioni, i corsi di formazione da effettuarsi in materia di protezione civile, salute e sicurezza, i corsi di formazione individuali e quelli che necessitano di attività di laboratorio, nonché l'attività formativa in presenza, ove necessario, nell'ambito di tirocini, stage e attività di laboratorio, in coerenza con i limiti normativi vigenti, a condizione che siano attuate le misure di contenimento del rischio di cui al "Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione" pubblicato dall'INAIL. E' comunque possibile, qualora l'organizzazione aziendale lo permetta, effettuare la formazione a distanza, anche per i lavoratori in lavoro agile e da remoto*

## **Organizzazione aziendale**

### **Turnazione, trasferte e lavoro agile e da remoto, rimodulazione dei livelli produttivi**

*Con riferimento a quanto previsto dal DPCM 2 marzo 2021, articoli 4 e 30, limitatamente al periodo dell'emergenza dovuta al COVID-19, le imprese potranno, avendo a riferimento quanto previsto dai CCNL e favorendo così le intese con le rappresentanze sindacali aziendali: disporre la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso al lavoro agile e da remoto; procedere ad una rimodulazione dei livelli produttivi; assicurare un piano di turnazione dei lavoratori dedicati alla produzione con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili; utilizzare il lavoro agile e da remoto per tutte quelle attività che possono essere svolte in tale modalità, in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione. Nel caso vengano utilizzati ammortizzatori sociali, anche in deroga, valutare sempre la possibilità di assicurare che gli stessi riguardino l'intera compagine aziendale, se del caso anche con opportune rotazioni del personale coinvolto; utilizzare in via prioritaria gli ammortizzatori sociali disponibili nel rispetto degli istituti contrattuali (par, rol, banca ore) generalmente finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione. Nel caso in cui l'utilizzo di tali istituti non risulti sufficiente, si utilizzeranno i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti. In merito alle trasferte nazionali ed internazionali, è opportuno che il datore di lavoro, in collaborazione con il MC e il RSPP, tenga*

*conto del contesto associato alle diverse tipologie di trasferta previste, anche in riferimento all'andamento epidemiologico delle sedi di destinazione. Il lavoro agile e da remoto continua ad essere favorito, anche nella fase di progressiva ripresa delle attività, in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione, ferma la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause). E' necessario il rispetto del distanziamento sociale, anche attraverso una rimodulazione degli spazi di lavoro, compatibilmente con la natura dei processi produttivi e degli spazi aziendali. Nel caso di lavoratori che non necessitano di particolari strumenti e/o attrezzature di lavoro e che possono lavorare da soli, gli stessi potrebbero, per il periodo transitorio, essere posizionati in spazi ricavati ad esempio da uffici inutilizzati o sale riunioni. Per gli ambienti dove operano più lavoratori contemporaneamente, potranno essere individuate soluzioni innovative come, ad esempio, il riposizionamento delle postazioni di lavoro adeguatamente distanziate tra loro, ovvero soluzioni analoghe. L'articolazione del lavoro potrà essere ridefinita con orari differenziati, che favoriscano il distanziamento sociale riducendo il numero di presenze in contemporanea nel luogo di lavoro e prevenendo assembramenti all'entrata e all'uscita con flessibilità degli orari. È essenziale evitare aggregazioni sociali, anche in relazione agli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro e rientrare a casa (commuting), con particolare riferimento all'utilizzo del trasporto pubblico. Per tale motivo andrebbero incentivate forme di trasporto verso il luogo di lavoro con adeguato distanziamento fra i viaggiatori e favorendo l'uso del mezzo privato o di navette.*

### **Gestione di una persona sintomatica in azienda**

*Nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre (temperatura corporea superiore a 37,5° C) e sintomi di infezione respiratoria o simil-influenzali quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente all'ufficio del personale e si dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria e a quello degli altri presenti, dai locali; l'azienda procede immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della salute. Il lavoratore o la lavoratrice, al momento dell'isolamento, deve essere subito dotato - ove già non lo fosse - di mascherina chirurgica. L'azienda collabora con le Autorità sanitarie per la definizione degli eventuali "contatti stretti" di una persona presente in azienda che sia stata riscontrata positiva al tampone COVID-19, anche con il coinvolgimento del MC. Ciò al fine di 15 permettere alle autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena. Nel periodo dell'indagine, l'azienda potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria.*

### **Sorveglianza sanitaria, Medico competente e RLS**

*La sorveglianza sanitaria rappresenta una ulteriore misura di prevenzione di carattere generale: sia perché può intercettare possibili casi e sintomi sospetti del contagio, sia per l'informazione e la formazione che il medico competente può fornire ai lavoratori per evitare la diffusione del contagio. La sorveglianza sanitaria deve tendere al completo, seppur graduale, ripristino delle visite mediche previste, a condizione che sia consentito operare nel rispetto delle misure igieniche raccomandate dal Ministero della salute e secondo quanto previsto dall'OMS, previa valutazione del medico competente che tiene conto dell'andamento epidemiologico nel territorio di riferimento, in coerenza con la circolare del Ministero della salute del 29 aprile 2020 e con la circolare interministeriale del 4 settembre 2020.*

*Il medico competente collabora con il datore di lavoro e RLS (Rappresentante dei lavoratori alla sicurezza) / RLST (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale) e segnala all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti e l'azienda provvede*

*alla loro tutela nel rispetto della privacy. Il medico competente collabora con l'Autorità sanitaria, in particolare per l'identificazione degli eventuali "contatti stretti" di un lavoratore riscontrato positivo al tampone COVID-19 al fine di permettere alle Autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena. In merito ai "contatti stretti", così come definiti dalla circolare del Ministero della salute del 29 maggio 2020, è opportuno che la loro identificazione tenga conto delle misure di prevenzione e protezione individuate ed effettivamente attuate in azienda, ai fini del contenimento del rischio da SARS-CoV-2/COVID-19.*

*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 MC effettuerà la visita medica prevista dall'articolo 41, comma 2, lett. e-ter del d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni (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 - anche per valutare profili specifici di rischiosità - indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.*

**B 1 \*)Indicazioni ad interim per la vaccinazione anti-SARS-CoV-2/Covid-19 nei luoghi di lavoro, da applicare sull'intero territorio nazionale per la costituzione, l'allestimento e la gestione dei punti vaccinali straordinari e temporanei nei luoghi di lavoro. Con decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, all'articolo 3 è stata esclusa espressamente la responsabilità penale degli operatori sanitari per eventi avversi nelle ipotesi di uso conforme del vaccino.**

#### **Sintesi essenziale :**

*L'iniziativa oggetto del presente Protocollo, è finalizzata in particolare a realizzare l'impegno delle aziende e dei datori di lavoro alla vaccinazione diretta dei lavoratori che a prescindere dalla tipologia contrattuale prestano la loro attività in favore dell'azienda, costituisce un'attività di sanità pubblica che si colloca nell'ambito del Piano strategico nazionale per la vaccinazione anti-SARS-CoV-2/Covid-19. I datori di lavoro, singolarmente o in forma aggregata e indipendentemente dal numero di lavoratrici e lavoratori occupati, con il supporto o il coordinamento delle Associazioni di categoria di riferimento, possono manifestare la disponibilità ad attuare piani aziendali per la predisposizione di punti straordinari di vaccinazione anti SARS-CoV-2 (Covid-19) nei luoghi di lavoro destinati alla somministrazione in favore delle lavoratrici e dei lavoratori che ne abbiano fatto volontariamente richiesta. A tal fine, i datori di lavoro interessati si attengono al rispetto delle Indicazioni ad interim per la vaccinazione anti-SARS-CoV-2/Covid-19 nei luoghi di lavoro . Allegate al Protocollo. La vaccinazione potrà riguardare anche i datori di lavoro o i titolari. Nell'elaborazione dei piani aziendali , i datori di lavoro assicurano il confronto con il Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole contenute nel Protocollo del 24 aprile 2020. I piani aziendali sono proposti dai datori di lavoro, anche per il tramite delle rispettive Organizzazioni di rappresentanza, all'Azienda Sanitaria di riferimento, delle eventuali indicazioni specifiche emanate dalle Regioni e dalle Province Autonome per i territori di rispettiva competenza. All'atto della presentazione dei piani aziendali il datore di lavoro specifica altresì il numero di vaccini richiesti per le lavoratrici e i lavoratori disponibili a ricevere la somministrazione. I costi per la realizzazione e la gestione dei piani aziendali, ivi inclusi i costi per la somministrazione, sono interamente a carico del datore di lavoro, mentre la fornitura dei vaccini, dei dispositivi per la somministrazione (siringhe/ago) e la messa a disposizione degli strumenti formativi previsti e degli strumenti per la registrazione delle vaccinazioni eseguite è a*

*carico dei Servizi Sanitari Regionali territorialmente competenti. Tutte le Parti sottoscrittrici si impegnano a fornire le necessarie informazioni alle lavoratrici e ai lavoratori, anche attraverso il coinvolgimento degli attori della sicurezza e con il necessario supporto del medico competente, anche promuovendo apposite iniziative di comunicazione e informazione sulla vaccinazione anti SARS-CoV-2/Covid-19. Le procedure finalizzate alla raccolta delle adesioni dei lavoratori interessati alla somministrazione del vaccino dovranno essere realizzate e gestite nel pieno rispetto della scelta volontaria rimessa esclusivamente alla singola lavoratrice e al singolo lavoratore. Il medico competente fornisce ai lavoratori adeguate informazioni sui vantaggi e sui rischi connessi alla vaccinazione e sulla specifica tipologia di vaccino, assicurando altresì l'acquisizione del consenso informato del soggetto interessato, il previsto triage preventivo. La somministrazione del vaccino è riservata ad operatori sanitari in grado di garantire il pieno rispetto delle prescrizioni sanitarie viene eseguita in locali idonei . Per l'attività di somministrazione del vaccino il medico competente potrà avvalersi di personale sanitario in possesso di adeguata formazione e assicura la registrazione delle vaccinazioni eseguite mediante gli strumenti messi a disposizione dai Servizi Sanitari Regionali. In alternativa alla modalità della vaccinazione diretta, laddove i datori di lavoro intendano collaborare all'iniziativa di vaccinazione attraverso il ricorso a strutture sanitarie private, possono concludere, anche per il tramite delle Associazioni di categoria di riferimento o nell'ambito della bilateralità, 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 territorialmente competenti. I datori di lavoro che, ai sensi dell'articolo 18 comma 1, lettera a) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, non sono tenuti alla nomina del medico competente ovvero non possano fare ricorso a strutture sanitarie private, possono avvalersi delle strutture sanitarie dell'INAIL. Gli oneri restano a carico dell'INAIL. Se la vaccinazione viene eseguita in orario di lavoro, il tempo necessario alla medesima è equiparato a tutti gli effetti all'orario di lavoro. Ai medici competenti ed al personale sanitario e di supporto coinvolto nelle vaccinazioni di cui al presente Protocollo è offerto, attraverso la piattaforma ISS, lo specifico corso di formazione realizzato anche con il coinvolgimento dell'INAIL che contribuirà altresì, in collaborazione con il Ministero della salute e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, alla predisposizione di materiale informativo destinato ai datori di lavoro, alle lavoratrici e ai lavoratori e alle figure della prevenzione.*

C \*) Guida ai Congedi parentali

**Con il Decreto legge 30 del 13 marzo 2021 - [Gazzetta Ufficiale](#)** Testo Integrale , sono state introdotte nuove “Misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e **interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena**”, **validi fino al 30 giugno 2021**. Il DL 30/2021, dunque, interviene anche su quanto previsto dalla normativa, sulla base di cui l'INPS aveva dato indicazioni procedurali. Il comma 1 dell'Art. 2 stabilisce che un genitore di figlio convivente **minore di anni sedici**, lavoratore dipendente, alternativamente all'altro genitore, ha diritto a svolgere la prestazione di **lavoro in modalità agile** per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della **sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio** disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente **a seguito di contatto ovunque avvenuto**. Il comma 2 tocca invece la fattispecie in cui la prestazione non sia svolgibile in modalità agile. In questo caso il genitore lavoratore dipendente di figlio convivente **minore di anni quattordici**, alternativamente all'altro genitore (che vuol dire un genitore per volta, mai entrambi contemporaneamente),

*può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio. Lo stesso beneficio è riconosciuto anche ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi della Legge 104/92, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura.*

*Ricordiamo che, secondo quanto previsto dall'Art. 43 del Dpcm 2 marzo 2021, nelle zone rosse "Resta salva la possibilità di svolgere attività in presenza qualora sia necessario [...] mantenere una relazione educativa che realizzi l'effettiva inclusione scolastica degli alunni con disabilità e con bisogni educativi speciali". Un genitore di figlio con bisogni speciali e didattica garantita, spesso solo per poche ore a settimana, secondo la normativa non ha diritto al congedo ma come dovrebbe fare a gestire adeguatamente esigenze scolastiche e lavorative? [Dalla parte dei Rari - Sportello legale OMAR - Osservatorio Malattie Rare](#) Per domande specifiche rivolgersi a Sportello Legale [Dalla parte dei Rari - Sportello legale OMAR - Osservatorio Malattie Rare](#)*

*Solo In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto, ai sensi del comma 5, ad astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.*

*Con il [Messaggio n°1276 del 25/03/2021](#) Inps ha precisato che "il requisito della convivenza e il limite di 14 anni di età non si applicano per la cura di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado, per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza, o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura". Pertanto, per ottenere il congedo devono sussistere tutti i seguenti requisiti: a) il genitore deve avere un rapporto di lavoro dipendente in essere; b) il genitore deve svolgere una prestazione lavorativa per la quale non è prevista la possibilità di svolgimento della stessa in modalità agile; c) il figlio, per il quale si fruisce del congedo, deve essere riconosciuto disabile in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, e iscritto a scuole di ogni ordine e grado o ospitato in centri diurni a carattere assistenziale; d) deve sussistere una delle seguenti condizioni in relazione al figlio per il quale si fruisce del congedo: 1) l'infezione da SARS Covid-19; 2) la quarantena da contatto (ovunque avvenuto) disposta con provvedimento del Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente; 3) la sospensione dell'attività didattica in presenza; 4) la chiusura del centro assistenziale diurno.*

*Ai sensi del comma 3 per i succitati periodi di astensione dall'attività lavorativa è riconosciuta, in luogo della retribuzione e nei limiti di spesa di 282,8 milioni di euro per l'anno 2021 (cfr comma 8), un'indennità pari al **50% della retribuzione stessa**. I suddetti periodi sono **coperti da contribuzione figurativa**. Rimane il quesito : se ogni qualvolta è consentito lo svolgimento del lavoro in modalità agile il genitore non ha diritto ad assentarsi, come dovrebbe fare quest'ultimo a gestire contemporaneamente le proprie incombenze professionali, la dad, in generale, la gestione dei figli, magari con disabilità e necessitanti di terapie, fisioterapia e supporto h24? Lo smart working dovrebbe essere il lavoro caratterizzato da elasticità oraria e "condotto per obiettivi", sappiamo però che per la maggior parte dei dipendenti di fatto si tratta di telelavoro - un'esecuzione dislocata delle stesse mansioni in presenza, con tanto di orari fissi e meccanismi di controllo, incompatibile con la cura dei bambini più piccoli o con la DAD dei grandicelli. Rimane il quesito se un genitore si trovi in regime di smart working, con **figlio disabile grave** a casa e didattica*



*digitale attivata: come dovrebbe essere in grado di svolgere il proprio compito sdoppiandosi tra le incombenze lavorative e quelle del figlio con esigenze speciali?*

*Il comma 6 stabilisce che i lavoratori iscritti alla **gestione separata INPS**, i lavoratori **autonomi**, il personale del **comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico**, impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, i lavoratori **dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato**, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori socio-sanitari, per i **figli conviventi minori di anni 14**, possono scegliere la **corresponsione di uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 100 euro settimanali**, erogati mediante il libretto famiglia, da utilizzare sempre in caso di didattica sospesa, quarantena o malattia del figlio. A tal proposito si segnala anche il [Messaggio n. 950 del 05/03/2021 dell'INPS](#) con cui l'Istituto **proroga il termine per l'appropriazione del bonus e per l'inserimento nel Libretto Famiglia al 30 aprile 2021**. In alternativa, il bonus può essere erogato direttamente al richiedente per la comprovata iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia. La fruizione del bonus per servizi integrativi per l'infanzia di cui al terzo periodo è **incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido**.*

*Il bonus è altresì **riconosciuto ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS**, subordinatamente alla **comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali** del numero dei beneficiari. In qualsiasi caso, il bonus di cui al comma 6 può essere fruito solo se l'altro genitore non accede ad altre tutele o al congedo di cui al comma 2 (congedo per lavoratori dipendenti). Il [Messaggio INPS n. 1296 del 26 marzo 2021](#) descrive beneficiari, misura e caratteristiche del bonus e rimanda a una circolare di prossima pubblicazione per maggiori dettagli, anche relativamente alla presentazione delle domande. Inps ha confermato "la linea di interpretazione adottata nella fase emergenziale legata all'epidemia da Covid-19 per queste categorie di sanitari, sebbene non abbiano un rapporto di lavoro di natura strettamente dipendente con le ASL di appartenenza". Ai fini del diritto al beneficio, infatti, si è inteso per "medici dipendenti" non solo i medici con **contratto di lavoro subordinato** con la ASL ma anche i **medici convenzionati col Servizio Sanitario Nazionale (SSN)**, consentendo la presentazione della domanda di bonus anche da parte di **medici di base e pediatri di libera scelta**. Ai sensi del comma 7, per i giorni in cui un genitore svolge la prestazione di lavoro in modalità agile, fruisce di uno dei congedi suesposti, non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro l'altro genitore non può fruire dell'astensione di cui ai commi 2 e 5, o del bonus di cui al comma 6, **salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle agevolazioni**.*

*In base a quanto previsto dal comma 4, gli eventuali **periodi di congedo** parentale già **fruiti** dai genitori - a decorrere **dal 1° gennaio 2021** e fino alla data di entrata in vigore del decreto - durante i periodi di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, di durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, di durata della quarantena del figlio, **possono essere convertiti, in fase di domanda, nel succitato congedo** (comma 2) e **non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale**. L'INPS ha comunicato che "sta adeguando le procedure amministrative e informatiche di presentazione delle domande riferite al nuovo congedo. **È, comunque, già possibile fruire del congedo in argomento con richiesta al proprio datore di lavoro, regolarizzando la medesima, successivamente, presentando l'apposita domanda telematica all'INPS**. Con successivo messaggio sarà comunicato il rilascio del nuovo sistema per la presentazione delle domande, che potranno essere presentate anche con effetto retroattivo".*