

## Emergenza COVID-19

### LAVORATORE POSITIVO ... che fare?

#### PREMESSA

---

Isolamento, quarantena fiduciaria, contatto stretto, asintomatico ... tanti sono i termini che abbiamo imparato a conoscere in questo periodo emergenziale ma, complice anche il quadro normativo in continua evoluzione, spesso all'atto pratico la confusione regna sovrana, non si sa cosa fare e vengono prese decisioni (a volte in buona fede, altre volte meno) che non sono sempre corrette, ed a rimetterci, sovente, sono i lavoratori.

Cerchiamo dunque di fare il punto su come comportarsi in presenza di casi positivi al virus SARS-CoV-2, o contatti stretti di casi Covid-19, in ambito lavorativo.

#### NORME IN VIGORE E QUALCHE DEFINIZIONE

---

Il 12 ottobre 2020 dal Ministero della Salute è stata emanata una circolare, la n.32850 (cui rimandiamo per una attenta lettura), che modifica ed aggiorna le indicazioni preesistenti, alla luce delle ultime evidenze scientifiche, riducendo il periodo di **isolamento** o **quarantena**.

Innanzitutto distinguiamo **tra questi due termini, il primo è riferito alla separazione delle persone infette dal resto della comunità** (compresi i familiari) per la durata del periodo di contagiosità e fino alla risoluzione della eventuale sintomatologia ed ai due test negativi, **il secondo si riferisce invece alla restrizione dei movimenti di persone sane che potrebbero sviluppare la malattia** a seguito di una possibile esposizione al virus (contatti stretti).

I **casi positivi** possono essere **sintomatici**, con uno o più dei segnali tipici con cui si manifesta lo stato di malattia (ad esempio febbre, perdita del gusto o dell'olfatto, difficoltà respiratorie etc.) o **asintomatici**, senza quindi alcun tipo di indizio che ne faccia presupporre la positività.

Molto utile è anche conoscere la definizione dei termini "**contatto**" e "**contatto stretto**" (consultare per completezza la circolare n.18584 del Ministero della Salute del 29 maggio 2020).

**Contatto** è una persona esposta ad un caso probabile o confermato Covid-19 in un tempo che va da 48 ore prima dell'insorgenza dei sintomi, fino a 14 giorni dopo o fino al momento della diagnosi e dell'isolamento, oppure, se il caso confermato non presenta sintomi, dalle 48 ore prima della raccolta del campione poi risultato positivo.

Il **contatto stretto** di un caso probabile o confermato è definito come una persona in una o più delle seguenti situazioni:

- vive nella stessa casa di un caso Covid-19;
- ha avuto un contatto fisico diretto con un caso Covid-19 (ad esempio una stretta di mano);
- ha avuto un contatto diretto non protetto con le secrezioni di un caso Covid-19 (ad esempio toccare a mani nude fazzoletti di carta, mascherine o guanti usati, il bordo di un bicchiere, un mozzicone di sigaretta etc.);
- ha avuto un contatto diretto (faccia a faccia) con un caso Covid-19, a distanza minore di 2 metri e di almeno 15 minuti;
- si è trovata in un ambiente chiuso con un caso Covid-19 in assenza di DPI idonei (ad esempio con un collega in una stanza senza aver indossato la mascherina, oppure in un refettorio per il consumo del pasto);
- ha viaggiato seduta in treno, aereo o qualsiasi altro mezzo di trasporto entro due posti in qualsiasi direzione rispetto a un caso Covid-19;
- personale di laboratorio addetto alla manipolazione di campioni di un caso Covid-19, un operatore sanitario, una persona che fornisce assistenza diretta ad un caso Covid-19 che non abbiano impiegato i DPI raccomandati o che ne abbiano utilizzati di non idonei;

#### QUINDI COSA SUCCEDDE SE UN LAVORATORE RISULTA POSITIVO?

---

Quando un lavoratore risulta positivo, il caso deve immediatamente essere segnalato alla ATS competente, che provvede a svolgere l'inchiesta epidemiologica per i familiari e per i contatti non lavorativi. Viene anche coinvolto il

Medico Competente nella valutazione dei possibili contatti stretti in ambito lavorativo.

Il MMG (Medico di Medicina Generale) rilascerà il certificato di malattia o di infortunio sul lavoro e, secondo la previsione del D.L. n.18 del 17 marzo 2020, art.26 comma 1, **tale periodo non sarà computabile ai fini del periodo di comperto** (conservazione del posto di lavoro).

Il lavoratore, salvo eventuali ricoveri ospedalieri, verrà posto in isolamento presso la propria abitazione e sarà seguito attivamente dalla ATS e/o dal proprio MMG.

Nel caso di **lavoratori positivi asintomatici**, il periodo di isolamento dovrà essere di almeno 10 giorni dalla comparsa della positività e sarà possibile il rientro in azienda dopo aver eseguito un test molecolare con risultato negativo.

Anche per i **lavoratori positivi sintomatici** il periodo di isolamento dovrà essere di almeno 10 giorni, con tampone eseguito solo se almeno gli ultimi tre giorni siano stati senza sintomi, diversamente l'isolamento proseguirà ed il tampone potrà essere eseguito una volta soddisfatta la precedente condizione.

**Qualora il lavoratore dovesse continuare a risultare positivo** al test molecolare effettuato al 10° e 17° giorno, nonostante l'assenza di sintomi (ad esclusione di riduzione del gusto e/o dell'olfatto, che possono perdurare anche dopo la guarigione), l'isolamento potrà essere interrotto dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi. Questo perché le evidenze scientifiche non hanno documentato casi simili in cui fosse presente virus in grado di replicarsi.

### **E SE SI TRATTA DI UN CONTATTO STRETTO?**

---

Se un lavoratore, a seguito di inchiesta epidemiologica, viene riconosciuto come **contatto stretto asintomatico** (vedi le indicazioni precedenti), dovrà osservare un periodo di quarantena di 14 giorni dall'ultima esposizione al caso, ridotti a 10 se sottoposto a test molecolare con esito negativo effettuato il decimo giorno.

**Non è possibile rientrare al lavoro eseguendo un test in autonomia**, perché questo potrebbe dare esito negativo se la malattia dovesse essere nelle fasi iniziali di sviluppo, non sarebbe quindi possibile confermare né tantomeno escludere l'insorgenza della malattia.

### **COSA DEVONO FARE DATORE DI LAVORO E MEDICO COMPETENTE**

---

Fermo restando il rispetto del Protocollo Condiviso per il contrasto alla diffusione del Covid-19, delle leggi nazionali e regionali, alla cui lettura rimandiamo per motivi di spazio, **il Datore di Lavoro e/o il Medico Competente devono immediatamente attivarsi ed adottare le misure conseguenti.**

Sintetizzando, occorrerà collaborare con le ATS e provvedere, ove richiesto, alla sanificazione degli spazi. Il coinvolgimento del Medico Competente dovrà essere tempestivo, così da individuare altre misure che potrebbero ridurre il pericolo o tamponare eventuali tempi morti. Se ad esempio l'intervento del personale di ATS non riuscisse ad essere immediato (circostanza non del tutto rara, a tal proposito ricordiamo la mole immensa di lavoro che hanno dovuto fronteggiare durante la prima fase dell'emergenza) potrebbe essere determinante la rapida individuazione dei contatti stretti, ed il loro eventuale allontanamento dal lavoro. Tuttavia ricordiamo che azioni simili, se non disposte dalle autorità sanitarie, potrebbero essere a totale carico del DL e/o del lavoratore (qui si aprono le mille situazioni individuali che occorre gestire).

Per il **reintegro dei lavoratori**, il medico competente dovrà ricevere dagli stessi una certificazione di avvenuta negativizzazione, a cura di ATS, e provvederà, in accordo con l'Azienda, ad **effettuare la visita medica precedente alla ripresa del lavoro**, indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia da Covid-19 (normalmente la visita viene fatta dopo 60gg di assenza art.41 comma 2, lettera e-ter del D.lgs 81/08).

### **COSA DEVE FARE IL LAVORATORE**

---

La responsabilità dei singoli, in una fase così delicata e complicata, è essenziale. Il lavoratore dovrà farsi parte diligente per avvisare il prima possibile in azienda nel caso insorgano i sintomi della malattia o qualora, anche al di fuori dell'attività lavorativa, sia stato esposto al rischio di contrarre il virus. Anche il rispetto delle regole è fondamentale, indossare correttamente la mascherina ed igienizzare le mani, così come mantenere la distanza interpersonale, soprattutto in condizioni di maggior rischio (come quando si è alla macchinetta del caffè o in mensa oppure in un piccolo spazio chiuso), serve a tutelare tutti non solo dal punto di vista sanitario, ma anche economico. Basta immaginare le conseguenze negative che può avere per la produzione la presenza di numerosi contatti stretti in azienda, anche senza che poi vi siano effettivamente dei positivi. Indossare la mascherina e rispettare le regole, è segno di rispetto soprattutto verso gli altri, di cui non possiamo conoscere le debolezze fisiche che potrebbero renderli fragili di fronte al virus o che andrebbero a colpire i familiari o gli amici.

E' bene anche ricordare che **le norme in merito alla salute e sicurezza hanno valenza penale** non solo per il Datore di Lavoro, ma **anche per i lavoratori**, quindi se qualcuno, consapevole di essere positivo o di aver avuto un contatto stretto, facesse finta di nulla, le conseguenze penali ed anche sul piano civile (risarcimenti) potrebbero essere alquanto pesanti.

## **COSA PUÒ FARE IL RLS/RSU**

Come indicato nel punto 13 del Protocollo Condiviso del 24 aprile 2020, le rappresentanze sindacali ed i RLS, devono partecipare al comitato aziendale anche per contribuire ad aggiornarne i contenuti e verificare l'applicazione delle regole, questo perché non è detto che le decisioni prese a maggio, siano ancora del tutto efficaci ad ottobre, così come è utile intervenire laddove il rispetto delle regole sia venuto a mancare.

Vi sono poi innumerevoli situazioni che è bene monitorare, nell'esempio indicato precedentemente, in cui si decide di intervenire prima ancora dell'ATS, ci potrebbe ad esempio essere la pretesa dell'Azienda di far stare a casa il lavoratore in ferie (o in malattia "non covid") in via precauzionale, ma senza che vi siano gli estremi per la quarantena. Va da sé che una decisione unilaterale dell'Azienda, benché a volte apprezzabile, non debba pesare sul lavoratore. In questo periodo ci sono stati riportati numerosi casi simili, in cui l'arte di arrangiarsi ha portato ad innumerevoli pastrocchi.

Inoltre non dimentichiamo che **in caso di contagio da Covid-19, potrebbero ricorrere i presupposti per il riconoscimento dell'infortunio sul lavoro**, è bene informare i lavoratori di questa possibilità ed indirizzarli verso il patronato INAS Cisl ([www.inas.it](http://www.inas.it)) per essere assistiti nella verifica dei casi ed eventualmente attivare la denuncia di infortunio.

Le **casistiche in cui è possibile**, con diverse modalità, **il riconoscimento dell'infortunio sul lavoro** sono:

- **lavoratori, sia pubblici che privati, la cui mansione è da considerarsi ad elevato rischio di contagio**, come ad esempio il personale che opera in ambito sanitario (medici, infermieri etc.) e per i quali l'INAIL riconosce l'infortunio poiché si presume che il contagio sia dovuto ai rischi dell'attività professionale;
- **lavoratori che svolgono attività che richiedono un costante contatto con il pubblico, gli utenti, i clienti**. Fanno parte di questa categoria gli addetti alla cassa, i banconisti, i lavoratori di front-office, gli addetti alle pulizie in ambienti sanitari e simili, etc.
- **lavoratori che non rientrano nei due casi precedenti, per i quali non vi è la presunzione automatica del contagio in costanza di lavoro, ma che possono ottenere la tutela INAIL dietro accertamento delle circostanze epidemiologiche**. Qualche esempio potrebbe essere il caso di lavoratore positivo di un'azienda ove non vengono fatte osservare le prescrizioni, oppure dove non è stato realizzato (e conseguentemente applicato) un protocollo. Ricordiamo che in questi casi il Datore di Lavoro ha l'obbligo non solo di predisporre adeguate misure di tutela, ma anche di sorvegliare affinché queste vengano rispettate e correttamente applicate.

## **PICCOLA NOTA FINALE SUI TEST SIEROLOGICI**

In alcune realtà si è cominciato a sottoporre i lavoratori ai test sierologici, questa procedura è possibile ma non priva di controindicazioni legate alla reale efficacia dei test disponibili. Le conseguenze in caso di falsi positivi, inoltre, possono contribuire a far assumere comportamenti inadeguati che potrebbero creare situazioni potenzialmente a rischio. Gli eventuali percorsi di screening devono essere a totale carico dell'Azienda, su base volontaria, con l'individuazione di un medico responsabile ed occorre anche preventivamente accordarsi con un laboratorio autorizzato per l'effettuazione dei tamponi laddove necessari, purtroppo però sono già numerosi i casi in cui non sono state rispettate queste semplici indicazioni (situazioni in cui responsabili del personale chiamano i lavoratori nel proprio ufficio per somministrare in prima persona i test sierologici, purtroppo li abbiamo già riscontrati).

Naturalmente, in caso di referto positivo (o dubbio) al test sierologico, occorre contattare il personale di ATS e seguire le indicazioni che verranno date (tamponi, isolamento, quarantena etc.).

Milano, 16 ottobre 2020

**Se avete bisogno di maggiori informazioni o avete dubbi, rivolgetevi allo SPORTELLO SALUTE E SICUREZZA CISL MILANO METROPOLI**

### **sede di Milano**

lo sportello è aperto su appuntamento  
Via Tadino, 23 - 2014 Milano  
tel. 02.20525217 (è presente una segreteria telefonica)

### **sede di Legnano - Magenta**

lo sportello è aperto su appuntamento  
Via XXIX Maggio, 54 - 20025 Legnano (MI)  
Via Trieste, 30 - 20013 Magenta (MI)  
tel. 342.1266798



Scarica l'**APP Salute e Sicurezza Cisl Milano** e sarai sempre aggiornato su novità ed iniziative del dipartimento.

Disponibile gratuitamente  
su  
Google Play  
ed  
Apple Store.

