

F.A.Q. Webinar 18-05-2021

Dr. Dario CECCATO

Tutte le regole da osservare in azienda per la tutela dei lavoratori. La vaccinazione sul posto di lavoro

	Domanda	Risposta
1	In quali casi si configura l'infortunio da covid - 19?	La genesi dell'infortunio è la stesa di qualsiasi evento a causa violenta verificatesi in occasione del rapporto di lavoro. Prudenzialmente si suggerisce di effettuare la denuncia quando non si possa escludere la contrazione del virus in azienda o a causa della stessa
2	Se il dipendente si ammala di covid-19 in regime di smart working, quali sono gli obblighi del datore di lavoro?	Identici a quelli di una malattia normale contratta da lavoratore non in smart working
3	Se un lavoratore rifiuta il vaccino, come possiamo procedere?	Se si tratta di personale sanitario, deve trovare applicazione l'art 4 del DL 44/2021.

		Diversamente, allo stato non si ritiene ammissibile procedere con sanzioni espulsive. Ben potrebbe essere prevista una disciplina diversa, in tema di DPI o dotazioni per la sicurezza, diversa tra vaccinati e non.
4	Un lavoratore che ha subito un trapianto nel mese di agosto 2020, riconosciuto invalido ai sensi dell'art. 3 c 3 L. 104 nel mese di novembre, tutt'ora assente dall'agosto del 2020, con certificato medico con indicazione nello stesso di "stato patologico sotteso o connesso alla situazione di invalidità riconosciuta", non ha mai richiesto di rientrare al lavoro con modalità agile, è da considerarsi fragile e pertanto destinatario della particolare tutela economica e normativa di cui all'art. 26 Dl 18/2020 ovvero la malattia è da considerarsi ordinaria?	Dipende dal certificato. Leggendolo si potrebbe ritenere l'esistenza di uno stato patologico diverso dalla situazione invalidante che potrebbe configurare malattia ordinaria (utilizzabile per il comparto)
5	Qualsiasi malattia, anche di breve durata, ricorrente ogni mese durante il periodo di tutela (attualmente fino al 30.6.2021) con indicazione del medico nella certificazione che trattasi di stato patologico sotteso o connesso alla situazione di invalidità riconosciuta, fa attribuire al lavoratore la caratteristica di "lavoratore fragile" ovvero, non essendo lo stato patologico	Direi di sì

	<p>derivante e conseguenza dell'emergenza sanitaria, ma da una condizione patologica indipendente dalla diffusione del virus (anche gli anni passati la lavoratrice si assentava ogni mese per alcuni giorni), il lavoratore non sarà destinatario della particolare tutela? Non ci risulta che la lavoratrice sia stata riconosciuta invalida ai sensi dell'art. 3 c 3 e le sue mansioni non possono essere svolte in modalità agile (operaia industria alimentare).</p>	
6	<p>La sede legale della nostra azienda si trova a Reggello, ma abbiamo anche altre sedi operative in varie regioni d'Italia. Come funziona in questo caso per la possibilità di somministrare il vaccino in azienda? Ciascun dipendente può effettuarlo solo nella propria regione?</p>	<p>Il piano vaccinale, da approvarsi a cura delle aziende sanitarie regionali, potrà anche essere lo stesso, ma va trasmesso per competenze alle regioni dove è ubicata l'unità produttiva</p>
7	<p>L'azienda vorrebbe aderire alla campagna vaccinale, ma il medico competente si rifiuta di collaborare e di acquisire il dato legato all'adesione del dipendente, viste le dimensioni dell'azienda. Come possiamo procedere? Solamente tramite strutture private accreditate?</p>	<p>Il convenzionamento con le strutture sanitarie private non esclude il medico dalle sue responsabilità / compiti</p>

8	Come si predispongono la vaccinazione aziendale?	Attraverso un piano da redigersi con il comitato covid, l'rspp ed il medico competente
9	Si può pianificare la vaccinazione aziendale per due aziende consociate?	I datori di lavoro possono anche aggregarsi, anche tramite associazioni di categoria, per poter rientrare più rapidamente nei criteri di identificazione presenti nel documento tecnico edito dal Ministero della salute e l'inail
10	Come si predispongono la vaccinazione aziendale?	L'ipotesi è da ritenersi superata stante l'accelerazione del piano vaccinale nazionale.
11	Si può pianificare la vaccinazione aziendale per due aziende consociate?	Sì
12	Ai fini della corretta gestione delle malattie nell'Uniemens, è possibile far compilare un modulo ai dipendenti con il quale dichiarano se un determinato certificato è emesso con il codice nosologico della quarantena o se si tratta di malattia conclamata covid?	Sì, è da considerarsi una buona prassi

13

Buongiorno, avrei una domanda relativa alla gestione della privacy per i piani vaccinali aziendali.

Il "protocollo nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione" prevede al punto 5: All'atto della presentazione dei piani aziendali di cui al paragrafo 2, il datore di lavoro specifica altresì il numero di vaccini richiesti per le lavoratrici e i lavoratori disponibili a ricevere la somministrazione, in modo da consentire all'Azienda Sanitaria di riferimento la necessaria programmazione dell'attività di distribuzione.

Il garante della privacy invece dice che: il datore di lavoro non può acquisire, neanche con il consenso del dipendente o tramite il medico competente, i nominativi del personale vaccinato o la copia delle certificazioni vaccinali.

Per comunicare il numero dei vaccini richiesti l'azienda dovrebbe fare una raccolta di adesioni, ma in questo modo si andrebbe contro alle disposizioni del garante. Come è possibile gestire le due disposizioni?

Solamente il medico competente potrà raccogliere i dati dei lavoratori che vorranno vaccinarsi.

14	In caso di problemi durante la somministrazione del vaccino l'azienda privata ha responsabilità in merito?	No, ma deve avere degli spazi e attrezzature pronti alla gestione dell'emergenza
15	La somministrazione del vaccino in azienda deve avvenire esclusivamente utilizzando la consulenza del Medico competente nominato o ci si può avvalere di consulenze mediche differenti?	Il convenzionamento con le strutture sanitarie private, ammissibile, non esclude il medico dalle sue responsabilità / compiti (lo stesso dovrà essere informato e consultato per la redazione del piano)
16	Gestione congedo parentale per figlio minore di 14 anni in didattica a distanza/quarantena: in questo caso il lavoratore che non può svolgere il lavoro in modalita' agile può chiedere il congedo parentale (a carico inps 50%). se però per lo stesso lavoratore e' stata aperta una domanda di cigo covid, il lavoratore per i giorni nei quali dovrebbe essere al lavoro può chiedere tale congedo? il dubbio e' che l'inps respinga il congedo parentale in quanto, negli archivi inps, il lavoratore potrebbe risultare in cigo covid.	Direi di no. Se il datore di lavoro non ha sospeso la prestazione di lavoro, il lavoratore potrà lavorare in SW o sospenderla con il congedo.
17	In base alla circolare del ministero della salute n. 15127/2021, il lavoratore positivo asintomatico che effettua l'isolamento di 10 gg + tampone molecolare con risultato negativo può rientrare al lavoro anche qualora abbia, contemporaneamente, nel proprio nucleo familiare convivente casi ancora positivi. abbiamo avuto il caso di	Si certo. anzi, direi che è bene escludere il rientro. Ben potrebbe esserci un successivo certificato medico

	un lavoratore che ha seguito tale indicazione e, sfortunatamente, si è ripositivizzato. l'azienda in un caso del genere (ovvero membri del nucleo familiare ancora positivi) può vietare al lavoratore negativo di riprendere servizio? e in questo caso il lavoratore dovrebbe andare nuovamente dal medico a farsi rilasciare il certificato medico?	
18	quali documenti il datore di lavoro puo' richiedere al dipendente che è stato assente per malattia?	Oltre al certificato medico, è necessario sapere se la malattia sia riferita al covid e se ha determinato ricovero ospedaliero
19	denuncia di infortunio deve essere fatta soltanto in caso di presenza certificato di infortunio rilasciato dal medico, giusto?	Direi che prudenzialmente ogni qual volta non si possa escludere, a prescindere dal certificato, è bene procedere con la denuncia.
20	Se dopo il periodo di quarantena, trascorsi comunque i 21 giorni, il lavoratore viene fatto rientrare senza tampone, quali conseguenze potrebbero esserci per l'azienda?	Oltre alla violazione del protocollo della sicurezza nei luoghi di lavoro dipende se si sviluppa un caso di contagio in azienda o meno. Nel caso le conseguenze sono astrattamente complesse
21	Un lavoratore fragile (L.104) che presenta certif medico lo considero in malattia? INPS paga solo 180 giorni? tale malattia è fuori dal "comporto"? Se il dipendente non ha persone a carico, considero "degenza ospedaliera" ?	Se il certificato è di malattia, indiscutibilmente va trattata come tale, a prescindere dalla fragilità del lavoratore. Ovviamente tale malattia sarà utilizzabile per il comparto: diverso è il caso di "assenza" citata dall'art 26 del dl 18/2020 (assenza, appunto, diversa dalla malattia)

22	Abbiamo il caso di 1 lavoratore L 104 assente x malattia dal 08/06/2020. Solo 1 certificato di un mese riportava "malattia sottesa a patologia pregressa" . Come regolarsi con i pagamenti in busta paga ? Grazie	Secondo la dizione del certificato si tratta di malattia ordinaria
23	Se da parte del dipendente ci arriva il certificato medico e secondo la nostra valutazione è infortunio bisogna fare rifare il certificato prima di procedere con la denuncia all'INAIL ?	No, si consiglia di procedere comunque
24	Nel mese di Aprile ho avuto un dipendente positivo COVID contratto all'esterno, il quale ha contagiato un collega. Anche il collega ha presentato il certificato medico. Collegandomi al suo ragionamento avrei dovuto considerare il Collega come inail, quindi chiedo come posso ora fare la denuncia all' INAIL?	Proceda pure, magari sentendo l'inail di riferimento
25	mi riaggancio alla domanda sulla trattenuta del costo per il vaccino ai familiari: la Regione Piemonte ha esteso la possibilità alle aziende di far vaccinare oltre ai dipendenti anche ai suoi familiari. Un nostro cliente vorrebbe offrirlo come servizio e si appoggerebbe ad un centro medico che imporrà un costo per ogni vaccino, pertanto in questo caso l'azienda vorrebbe trattenere l'importo del costo sostenuto per il vaccino dei vari familiari.	Direi che potrebbe essere condivisibile. In effetti il costo aziendale è riferito al dipendente e non al familiare (pena, paradossalmente, un benefit per il dipendente)

26	Nel caso in cui un lavoratore avesse contratto il Covid nei 6 mesi antecedenti, chi decide se può essere sottoposto a vaccinazione? E nel caso in cui potrà effettuare la vaccinazione Covid, chi decide se dovrà essergli somministrata una sola dose o entrambe?	L'azienda sanitaria regionale
27	Come azienda ci capita spesso di fare trasferte in Italia, Europa ed Extra Europa, diventa quindi importante l'argomento vaccinazione per poi ottenere il "Green Pass". Spero non sia il nostro caso perché non abbiamo ancora fatto un sondaggio vaccinazione, ma se uno dei nostri tecnici non fosse propenso a fare la vaccinazione, danneggiando quindi economicamente l'azienda perché non più idoneo alle trasferte, o comunque idoneo ma con procedure più farraginose perché sottoposto a quarantena più lunga, come dobbiamo comportarci?	La realtà è che il green pass non richiede la vaccinazione ma il tampone negativo o l'immunizzazione. Quindi dal punto di vista teorico, con il tampone negativo egli può essere comandato in trasferta (in Europa) Extra Europa, secondo me, dipende dal paese di riferimento. Non intravedo ad oggi una possibilità di procedere verso il lavoratore in senso punitivo. Indiscutibilmente è possibile sottoporlo ad ammortizzatori sociali, prudenzialmente, ma non risolverà il problema.