



**Rag. Luigina Andrighetti Frisoni** | Consulente del Lavoro | Revisore Legale  
**Dott. Marco Frisoni** | Consulente del Lavoro | Docente presso Università dell'Insubria, facoltà di Giurisprudenza  
**Rag. Silvia Frisoni** | Consulente del Lavoro  
**Dott. Alessio Bisceglie** | Consulente del Lavoro  
**Dott.ssa Silvia Costa** | Consulente del Lavoro  
**Dott. Alberto Balestrini** | Consulente del Lavoro

**Circolare n. 042 – 20 Aprile 2021**

## EMERGENZA “CORONAVIRUS” ED I RIFLESSI SUL RAPPORTO DI LAVORO - AGGIORNAMENTI

In merito alla nota emergenza epidemiologica COVID-19 (c.d. “*Coronavirus*”) attualmente in corso, lo Studio riporta, come di consueto ed in ottica di un costante aggiornamento, gli ultimi provvedimenti emanati dalle autorità competenti, nonché ulteriori indicazioni riguardanti le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

### ➤ VACCINAZIONI IN AZIENDA: PUBBLICATE LE PRIME INDICAZIONI INAIL

L'INAIL, il Ministero del Lavoro, il Ministero della Salute, la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome e la struttura di supporto alle attività del commissario straordinario per l'emergenza hanno elaborato, in data 12 Aprile 2021, un documento che fornisce indicazioni sulla vaccinazione anti-COVID-19 nei luoghi di lavoro e sulla procedura per l'attivazione dei punti vaccinali territoriali destinati alle lavoratrici e ai lavoratori, con il coinvolgimento dei medici competenti o di altri operatori sanitari convenzionati con il datore di lavoro.

### Caratteristiche dei punti vaccinali situati in azienda

Nella pubblicazione, allegata a una circolare interministeriale del 12 Aprile 2021, è precisato che l'istituzione dei punti vaccinali nelle imprese dovrà garantire i requisiti di efficacia, efficienza e sicurezza previsti per tutti i cittadini in ogni contesto della campagna di vaccinazione anti-Sars-CoV-2. In particolare, ne costituiscono presupposti imprescindibili la disponibilità di vaccini, la disponibilità dell'azienda, la presenza del medico competente o di personale sanitario adeguatamente formato, la sussistenza delle condizioni di sicurezza per la somministrazione di vaccini, l'adesione volontaria e informata da parte dei lavoratori e la tutela della loro privacy.

### Lavoratori destinatari della vaccinazione in azienda

Per assicurare tempestività, efficacia e livello di adesione, gli spazi destinati alla somministrazione dei vaccini in azienda, compresi quelli allestiti presso punti vaccinali territoriali approntati dalle associazioni di categoria di riferimento, potranno essere utilizzati per la vaccinazione di lavoratori

appartenenti anche ad altre imprese, come quelli che prestano stabilmente servizio presso l'azienda utilizzatrice.

### **L'organizzazione dell'attività vaccinale**

Dalle modalità di adesione delle imprese all'iniziativa, che deve essere comunicata all'azienda sanitaria di riferimento, agli oneri, che sono a carico del datore di lavoro o delle rispettive associazioni di categoria, a eccezione dei vaccini, dei dispositivi per la somministrazione (siringhe/ago), e degli strumenti formativi e per la registrazione delle vaccinazioni, il documento appena pubblicato affronta tutti i passaggi legati all'organizzazione dell'attività. Oltre a una serie di requisiti preliminari, la vaccinazione in azienda deve prevedere la presenza dei materiali, delle attrezzature e dei farmaci necessari allo svolgimento in sicurezza delle attività, e di strumenti informatici che permettano la registrazione dell'avvenuta inoculazione del vaccino, secondo le modalità fissate a livello regionale. La registrazione deve essere effettuata subito dopo la somministrazione, durante il periodo di osservazione post-vaccinazione della durata di almeno 15 minuti. Per intervenire immediatamente nel caso di reazioni avverse a rapida insorgenza, che dovranno essere registrate utilizzando le modalità di segnalazione previste dalla Regione o Provincia autonoma di riferimento, è necessario prevedere la presenza di risorse in grado di gestirle. Si raccomanda, in ogni caso, di indirizzare eventuali soggetti a rischio all'azienda sanitaria competente, in modo che possano essere vaccinati in ambiente protetto.

### **Somministrazione dell'eventuale seconda dose**

L'azienda è tenuta a programmare anche la somministrazione della seconda dose, quando prevista, secondo le modalità e tempistiche di ciascun vaccino.

### **Sulla piattaforma Eduiss un corso per la formazione del personale sanitario**

Per la formazione del personale coinvolto nelle operazioni di vaccinazione, sulla piattaforma dell'Istituto superiore di sanità dedicata alla formazione a distanza in salute pubblica (Eduiss) è disponibile il corso "Campagna vaccinale COVID-19: la somministrazione in sicurezza del vaccino anti Sars-CoV-2/COVID-19", che sarà integrato con un modulo specifico per la vaccinazione nei luoghi di lavoro, curato dall'Inail in collaborazione con l'ISS.

### **Disponibile il modulo di consenso e i quesiti per triage prevaccinale e anamnesi.**

La nuova pubblicazione integra anche un elenco della normativa di riferimento (decreti ministeriali, ordinanze del commissario straordinario per l'emergenza COVID-19, circolari ministeriali) e due allegati. Il primo è il modulo di consenso alla vaccinazione, che dovrà essere accompagnato dalla nota informativa specifica per il tipo di vaccino somministrato al lavoratore, facendo riferimento alla versione più aggiornata resa disponibile dal Ministero della Salute. Il

secondo contiene, invece, le due liste di quesiti per il triage prevaccinale e l'anamnesi COVID-19 correlata.

**Vaccinazione in azienda come un'opportunità ulteriore rispetto alla campagna vaccinale nazionale**

La vaccinazione nel luogo di lavoro rappresenta, comunque, un'opportunità aggiuntiva rispetto alle modalità ordinarie dell'offerta vaccinale che saranno sempre garantite, nel rispetto delle tempistiche dettate dal piano nazionale di vaccinazione, qualora il lavoratore non intenda aderire alla vaccinazione in azienda.

Per ogni ulteriore necessità di approfondimento si rimanda al testo completo della pubblicazione:

- [Indicazioni INAIL per la vaccinazione nei luoghi di lavoro](#)

➤ **FUNNEL MARKETING: DISPONIBILE LA REGISTRAZIONE VIDEO DEL WEBINAR ORGANIZZATO DALLO STUDIO**

Si comunica che è disponibile la [registrazione video](#) del recente webinar organizzato dallo Studio e dalla società del gruppo Ati Group Risorse Umane riguardate il funnel marketing. L'evento web, tenutosi mercoledì 14 Aprile 2021 alle ore 10:00, ha descritto nel dettaglio le possibili strategie disponibili per portare i potenziali clienti a conoscere le realtà aziendali nonché a compiere azioni di acquisto, di fidelizzazione e di diffusione del brand.

Durante il webinar Andrea Mele e Pietro Coerezza, soci amministratori e direttori creativi di Ati Comunicazione, hanno approfondito le modalità attraverso le quali questo possa avvenire, come si tratti di strategie alla portata di qualunque azienda nonché come lo strumento permetta di verificare con precisione l'efficacia e l'efficienza degli investimenti programmati.

Con l'occasione si ricorda che attraverso il seguente [link](#) è possibile prendere visione degli altri eventi in programma organizzati dal gruppo per l'anno 2021.

➤ **AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID-19: "UNIEMENS-CIG", NUOVE MODALITA' DI INVIO DATI PER DISPORRE I PAGAMENTI DELLE ISTANZE A PAGAMENTO DIRETTO**

L'INPS, con la circolare n. 62 del 14 Aprile 2021, fornisce le indicazioni operative relative alla nuova modalità di invio dei flussi di pagamento diretto dei trattamenti di integrazione salariale, CIGO, CIGD e ASO, connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19, tramite l'utilizzo del flusso

“UniEmens-Cig”, introdotta dall’articolo 8, comma 5, del Decreto-Legge 22 Marzo 2021, n 41, per gli eventi di sospensione o riduzione dell’attività lavorativa decorrenti dal 1° Aprile 2021.

Per ogni ulteriore necessità di approfondimento si rimanda al testo completo della circolare:

- [Circolare INPS n. 62 del 14 Aprile 2021](#)

➤ **MINISTERO DELLA SALUTE: RIAMMISSIONE IN SERVIZIO DEI LAVORATORI DOPO ASSENZA PER MALATTIA COVID-19**

Con la circolare n. 15127 del 2021, il Ministero della Salute chiarisce le procedure da eseguire per il rientro sul posto di lavoro dei dipendenti che hanno contratto il virus COVID-19.

La procedura di gestione cambia in base alla gravità della sintomatologia manifestata dal lavoratore positivo e alla manifestazione di positività. Di seguito si riassumono le situazioni verificabili.

**1. Lavoratori positivi con sintomi gravi e ricovero**

In merito al reintegro progressivo di lavoratori dopo l’infezione da COVID-19, coloro che si sono ammalati e che hanno manifestato una polmonite o un’infezione respiratoria acuta grave, potrebbero presentare una ridotta capacità polmonare a seguito della malattia (anche fino al 20-30% della funzione polmonare) con possibile necessità di sottoporsi a cicli di fisioterapia respiratoria. Situazione ancora più complessa è quella dei soggetti che sono stati ricoverati in terapia intensiva, in quanto possono continuare ad accusare disturbi rilevanti, la cui presenza necessita di particolare attenzione ai fini del reinserimento lavorativo.

In questo caso il medico competente effettua la visita medica preventiva al fine di verificare l’idoneità alla mansione indipendentemente dalla durata dell’assenza per malattia.

**2. Lavoratori positivi sintomatici**

I lavoratori risultati positivi alla ricerca di SARS-CoV-2 e che presentano sintomi meno gravi di malattia possono rientrare in servizio dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa dei sintomi 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).

### **3. Lavoratori positivi asintomatici**

I lavoratori risultati positivi alla ricerca di SARS-CoV-2 ma asintomatici per tutto il periodo possono rientrare al lavoro dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa della positività, al termine del quale risulta eseguito un test molecolare con risultato negativo (10 giorni + test).

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

### **4. Lavoratori positivi a lungo termine**

I soggetti che continuano a risultare positivi al test molecolare per SARS-CoV-2 e che non presentano sintomi da almeno una settimana, possono interrompere l'isolamento dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi.

Tuttavia, questi soggetti saranno riammessi al lavoro solo dopo la negativizzazione del tampone molecolare o antigenico effettuato in struttura accreditata o autorizzata dal servizio sanitario; il lavoratore avrà cura di inviare tale referto, anche in modalità telematica, al datore di lavoro, per il tramite del medico competente, ove nominato.

Il periodo eventualmente intercorrente tra il rilascio dell'attestazione di fine isolamento e la negativizzazione, nel caso in cui il lavoratore non possa essere adibito a modalità di lavoro agile, dovrà essere coperto da un certificato di prolungamento della malattia rilasciato dal medico curante.

### **5. Lavoratore contatto stretto asintomatico**

Il lavoratore che risulti un contatto stretto di un caso positivo, informa il proprio medico curante che rilascia certificazione medica di malattia salvo che il lavoratore stesso non possa essere collocato in regime di lavoro agile.

Per la riammissione in servizio, il lavoratore dopo aver effettuato una quarantena di 10 giorni dall'ultimo contatto con il caso positivo, si sottopone all'esecuzione del tampone e il referto di negatività del tampone molecolare o antigenico è trasmesso dal Dipartimento di Sanità Pubblica o dal laboratorio dove il test è stato effettuato al lavoratore che ne informa il datore di lavoro per il tramite del medico competente, ove nominato.



## ➤ AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID-19 DECRETO SOSTEGNI: INTERVENTI RICHIEDIBILI CON DECORRENZA 5 APRILE 2021

Alla luce dell'apertura delle procedure ora concretamente utilizzabili per l'invio delle istanze telematiche (alla data odierna solo con riferimento alle CIGO), in assenza di chiarimenti forniti ed in ottica meramente prudenziale, si avvisa che le nuove istanze di CIGO (13 settimane) o FIS/CIGD (prime 13 settimane delle 28 totali o diverso periodo) verranno impostate con decorrenza lunedì 5 Aprile 2021.

Questo in quanto la sede INPS territorialmente competente richiede per prassi la partenza dell'intervento al primo lunedì utile (nel caso di specie, lunedì 5 Aprile 2021). In aggiunta, si segnalano orientamenti che conteggiano una settimana fruita anche in base alla richiesta di CIG in un singolo giorno della settimana.

Di conseguenza si avvisa che le nuove settimane introdotte dal Decreto Sostegni avranno decorrenza dal 5 Aprile 2021; siccome dal 1° Aprile al 4 Aprile 2021, in caso di mancanza di lavoro, non sarà possibile richiedere CIG, le eventuali giornate senza prestazione lavorativa andranno necessariamente gestite utilizzando ferie/permessi o altri giustificativi.

Per le aziende artigiane utilizzatrici dello specifico ammortizzatore sociale FSBA, siccome risulta ancora valido il conteggio impostato a singole giornate, è possibile inserire CIG anche fin dal 1° Aprile 2021 per il numero delle giornate disponibili.

Come già anticipato con precedenti circolari di Studio, si ricorda inoltre che con la nota del n. 532/2020, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), ha evidenziato l'avvio di un'intensa attività di vigilanza riguardanti il corretto utilizzo degli ammortizzatori sociali legati alle conseguenze della pandemia COVID-19. Nella stessa viene chiarito che particolare attenzione, oltre che ad eventuali richieste d'intervento e a segnalazioni pervenute, sarà riservata alle aziende operanti nei settori che non hanno subito interruzioni delle attività, alle aziende che hanno presentato domande di iscrizione, ripresa dell'attività, modifiche dell'inquadramento con effetto retroattivo in periodi immediatamente precedenti le richieste di trattamento delle varie forme di ammortizzatore sociale nonché alle aziende/datori di lavoro che hanno collocato in smart-working il personale e, contestualmente, richiesto l'erogazione di ammortizzatori sociali. Saranno monitorate, inoltre, anche le assunzioni, le trasformazioni e le riqualificazioni di rapporti di lavoro in periodi prossimi le richieste di ammortizzatori sociali.

Sulla base di ciò si raccomanda alle aziende clienti di osservare un comportamento prudente e cautelativo in merito alla gestione degli ammortizzatori sociali oggi disponibili.

Lo Studio, come di consueto, rimane disponibile per fornire qualsiasi eventuale chiarimento in merito.

Per tutte le ultime novità riguardanti l'emergenza COVID-19 con riferimento all'ambito lavoro, lo Studio invita a consultare il proprio [sito internet](#) così da disporre dell'archivio aggiornato delle ultime circolari, il [canale YouTube](#) del gruppo per rivedere i recenti eventi organizzati ed i video approfondimenti sulle tematiche di maggior interesse nonché a seguire lo Studio attraverso la [pagina LinkedIn](#) per ricevere gli ultimi aggiornamenti in tempo reale.

Studio Frisoni e Bisceglie

