

Alla data odierna, il Ministero della Salute ha dato soltanto parziali indicazioni operative in merito alle procedure di rientro dalla Cina.

Le indicazioni che seguono, cercando di ovviare a tale carenza, hanno come riferimento coloro che fanno rientro in Italia per svolgere attività lavorativa presso le imprese italiane e si fondano su una impostazione di massima precauzione con il fine di escludere ogni rischio di contagio e di garantire la salute delle persone.

Restano, ovviamente, ferme tutte le regole di igiene valide per ogni ipotesi di epidemia influenzale.

La gestione di chi è in procinto di rientrare in Italia per svolgere una attività lavorativa presuppone che sia stato risolto il ben più delicato e complesso problema delle modalità di rientro in Patria (attraversando i controlli alle frontiere o meno).

Ribadiamo, pertanto, che le indicazioni che seguono sono fondate sul parametro della massima precauzione, data: l'assenza – ad oggi - di chiare indicazioni ministeriali ed internazionali; l'assenza di sicure misure di prevenzione e di vaccini; la mancanza di conoscenza sulle modalità e tempi di trasmissione del virus, di vitalità dello stesso sulle merci, etc.

Laddove il datore di lavoro scegliesse di muoversi nella differente logica della prevenzione – nonostante le incertezze sopra indicate -, dovrebbe ovviamente assumere tutte le iniziative previste dal Dlgs 81/2008.

Ne consegue che dovrebbe, ad esempio, gestire il rientro dalla trasferta di lavoro all'estero attraverso una valutazione dei rischi conseguente alla modifica del rischio stesso determinata dalla insorgenza della epidemia, il coinvolgimento diretto e pieno del RSPP e del medico competente (coinvolgendo quest'ultimo, ad esempio, in luogo dell'invio a visita presso il servizio sanitario nazionale o presso enti pubblici), l'adozione di procedure per tutelare il lavoratore all'estero e per il suo rientro in patria, la gestione dell'idoneità del lavoratore al momento del rientro al lavoro, alla tutela dei colleghi di lavoro (ad esempio elaborando apposite procedure di ingresso o di lavoro), etc.

Tanto premesso, occorre distinguere l'ipotesi del lavoratore in trasferta o distacco (o che lavora stabilmente in una consociata di un gruppo italiano in Cina e che ha necessità di rientrare in Italia) dall'ipotesi del lavoratore che rientra dalle ferie.

1. Lavoratore dipendente di azienda italiana in trasferta (o ipotesi assimilate)

In questa ipotesi, il datore di lavoro è chiamato a gestire la fase di rientro al lavoro, in quanto è a conoscenza della provenienza, degli spostamenti, dei mezzi utilizzati dal lavoratore.

Laddove il rientro avvenga con modalità controllate dall'autorità pubblica (es. ponte aereo) il lavoratore, alle condizioni previste dalle autorità, sarà eventualmente preso in carico dalle stesse. Il datore di lavoro sarà conseguentemente sollevato da oneri di verifica dello stato di salute al momento del rientro.

Laddove non fosse interessato da misure delle autorità pubbliche, e quindi fosse autorizzato all'ingresso nel nostro Paese ovvero laddove il lavoratore sia rientrato senza essere soggetto a controlli di frontiera, si ritiene necessario che il datore di lavoro invii il lavoratore, anche in assenza di eventuali sintomi (naso chiuso, mal di gola, secchezza delle fauci, etc), a visita presso un ente pubblico (art. 5 dello Statuto dei lavoratori). Come sopra segnalato, il datore di lavoro potrà anche scegliere la via di considerare la situazione in termini prevenzionali, applicando quindi la sorveglianza sanitaria ex Dlgs 81/2008, e, con riferimento al rischio biologico, aggiornare rapidamente il documento di valutazione dei rischi e adottare la misura della quarantena come misura prevenzionale. Il datore di lavoro seguirà quindi le eventuali indicazioni dell'ente preposto o del medico competente.

Il lavoratore che, a seguito della visita dell'ente, non risultasse destinatario di provvedimenti dell'autorità pubblica, potrebbe essere idoneo al rientro al lavoro.

A questo punto il datore di lavoro, in una logica precauzionale di massima tutela per il proprio personale, potrebbe adottare una misura unilaterale di quarantena per la durata di quindici giorni.

Con tale misura unilaterale, il datore di lavoro può disporre che il lavoratore non si presenti nel luogo di lavoro per prevenire forme di contagio.

Nell'adottare questa eventuale misura, il datore di lavoro terrà conto del tempo decorso dal momento del rientro del lavoratore in Italia.

Nel comunicare la propria decisione al lavoratore, il datore di lavoro lo invita a monitorare, in questo lasso di tempo, il proprio stato di salute, rivolgendosi, in caso di dubbio, al medico curante.

Durante l'eventuale periodo di quarantena, il datore di lavoro può disporre alternativamente, con le modalità previste dalla legge e dagli accordi interni, una delle seguenti iniziative:

- forme di lavoro agile per la durata della quarantena (secondo le previsioni di legge)
- sospensione del rapporto di lavoro con decorrenza della retribuzione
- utilizzo degli strumenti contrattuali disponibili in conformità alle disposizioni che li disciplinano

Decorso il periodo di quarantena, in assenza di sintomi, in questa logica prevenzionale, il datore di lavoro può far rientrare il lavoratore in azienda.

2. Lavoratore assente dal lavoro per ferie

Nel caso di rientro di lavoratori assenti per ferie, il datore di lavoro dovrebbe adottare in azienda forme di comunicazione diffusa e di sensibilizzazione, in modo da indurre i lavoratori che si sono recati in zone a rischio a rendere noto al datore di lavoro tale circostanza prima del rientro al lavoro cosicché lo stesso sia messo in condizione di adottare le misure precauzionali in precedenza descritte (ossia richiesta di visita presso un ente pubblico, eventuale quarantena, etc).

3. Lavoratore proveniente dalla Cina non dipendente dell'azienda italiana

Nei confronti del lavoratore non dipendente dell'azienda italiana che dovesse entrare in Italia per svolgere ogni tipo di attività presso l'impresa nazionale, laddove non venisse intercettato dall'autorità pubblica di frontiera, il datore di lavoro, sulla base di un'evidente condizione di forza maggiore, ha la facoltà di chiedere al lavoratore di recarsi a visita presso gli enti pubblici di controllo, eventualmente dopo aver contattato il servizio di pubblica utilità (1500). Di tale iniziativa il datore di lavoro informa il lavoratore prima del suo arrivo in Italia.

A questo punto il datore di lavoro, in una logica precauzionale di massima tutela per il proprio personale, potrebbe adottare una misura unilaterale di quarantena per la durata di quindici giorni. Con tale misura unilaterale, il datore di lavoro può disporre che il lavoratore non si presenti in azienda per prevenire forme di contagio. Di tale iniziativa il datore di lavoro informa il lavoratore prima del suo arrivo in Italia.

Nel comunicare la propria decisione al lavoratore, il datore di lavoro invita il dipendente a monitorare, in questo lasso di tempo, il proprio stato di salute, rivolgendosi, in caso di dubbio, al numero di emergenza del Ministero della salute.

Decorso il periodo di quarantena, in assenza di sintomi, in questa logica prevenzionale, il datore di lavoro può far accedere il lavoratore in azienda.