

# ECONOMIA

E-mail [trento@gioialetrentino.it](mailto:trento@gioialetrentino.it) • Telefono 0461.885111 • Fax 0461.235022 • Abbonamenti 0461.1733733 • Pubblicità 0461.383711



• Il documento di "indirizzi" sulla gestione dell'emergenza sui luoghi di lavoro è stato approvato domenica sera

## Covid, ecco il vademecum per tutti i luoghi di lavoro

**La gestione dell'emergenza.** Approvato domenica sera, il documento contiene le norme da applicare nelle aziende. Misurare la febbre? Non è più previsto come un obbligo

LUCA PETERMAIER

**TRENTO.** È stato approvato domenica scorsa, dopo un lungo confronto tra le parti sociali e l'Azienda sanitaria, il documento che contiene gli «indirizzi per la gestione dell'emergenza Covid-19 nelle aziende». L'obiettivo - viene spiegato - «è quello di fornire indicazioni operative da attuare nel rispetto dei principi di precauzione e proporzionalità». Il documento è molto articolato (16 pagine) e arricchito anche da Faq. Qui riportiamo una sintesi dei punti più rilevanti e che appaiono di più generale applicazione.

### Indicazioni per il datore di lavoro

In estrema sintesi, il datore di lavoro deve: informare lavoratori e utenti sulle modalità di trasmissione, sintomi e norme di igiene per evitare diffusione e il contagio; valutare in relazione alle caratteristiche del luogo di lavoro, dell'attività svolta e dell'affollamento, la possibilità di mantenere la distanza di sicurezza di almeno un metro. Qualora non fosse possibile, dovranno essere messe a disposizione mascherine chirurgiche. Le mascherine monouso dovrebbero essere cambiate almeno tutti i giorni, in particolare se utilizzate continuativamente, e devono

essere indossate correttamente (aderenti e sufficientemente strette). Il loro uso deve essere il più possibile continuativo; intensificare le misure di igienizzazione di locali e mezzi di trasporto; favorire la fruizione di congegni ordinari e ferie nonché l'utilizzo di altri strumenti integrativi previsti dalla contrattazione collettiva; ridefinire se possibile l'articolazione del lavoro con orari differenziati che favoriscano il distanziamento sociale riducendo il numero di presenze contemporanee nel luogo di lavoro.

### Referente Covid

Al fine di supportare il datore di

lavoro nella fase di riavvio dell'attività, è fortemente raccomandata all'interno della propria organizzazione, l'individuazione della figura del referente Covid-19.

### I sintomi

Il documento chiarisce anche quali sono i sintomi del virus: febbre (anche poche linee), la tosse secca, raffreddore e mal di gola, dolori muscolo/articolari, qualche caso di nausea fino a vomito e proprie difficoltà respiratorie. Qualora i lavoratori presentassero uno di questi sintomi devono essere invitati a lasciare immediatamente il lavoro per recarsi a domicilio ed avvertire

il proprio medico curante.

### Misurare la febbre

Chiunque (lavoratore, datore di lavoro, ecc.), prima dell'accesso al luogo di lavoro potrà (salvo indicazioni più restrittive previste nei singoli documenti di settore) essere sottoposto al controllo della temperatura corporea e comunica la mancanza dei sintomi anche per i conviventi. Se tale temperatura risulterà superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro.

### Fornitori

Andranno fatti entrare a bordo dei propri mezzi e non è consentito l'accesso agli uffici per alcun motivo. Va ridotto, per quanto possibile, l'accesso ai visitatori.

### Lavoratore positivo

Nel caso il lavoratore sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente al datore di lavoro e si dovrà procedere al suo isolamento. Questo vale anche nel caso il lavoratore sviluppi la sintomatologia al di fuori dell'azienda nel periodo non lavorativo. Nell'eventualità di un caso sarà necessario provvedere alla immediata sospensione dell'attività nel reparto produttivo o locale di lavoro o provvedere alla disinfezione.

### Lavoratori fragili

Alcune condizioni di salute sono ritenute un fattore di maggiore suscettibilità. Fra queste, le principali sono: età superiore ai 55 anni; lavoratori affetti da patologie critiche tra cui: Neoplasie maligne attive negli ultimi 5 anni, diabete mellito in compenso labile, ipertensione arteriosa non stabilizzata, malattie cardiovascolari in fase critica, malattie croniche delle vie respiratorie con deficit ventilatori, insufficienza renale o epatica conclamata, malattie e terapie che indeboliscono il sistema immunitario (ad es. terapia con cortisonici).

Per questi lavoratori possono essere necessarie ulteriori misure di tutela che in qualche caso possono anche prevedere la sospensione dell'attività lavorativa.