



# COORDINAMENTO TERRITORIALE

## Notizie Utili 35

### ARAN APPLICAZIONI FUNZIONI LOCALI

**Laddove siano state delegate ai titolari di posizione organizzativa funzioni con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, è possibile per tali dipendenti, fermo restando le 36 ore settimanali, articolare l'orario giornaliero in entrata e in uscita secondo le proprie necessità, quindi derogando all'orario di servizio dell'Ente anche oltre la flessibilità d'orario regolamentata per la generalità del personale?**

Con riferimento alla problematica in esame, l'Agenzia ha già avuto modo di precisare che il personale incaricato delle posizioni organizzative è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative settimanali non inferiori a 36 ore (mentre, ai sensi dell'art. 10, comma 1 del CCNL del 31.3.1999 e salvo quanto previsto dall'art. 39, comma 2 del CCNL del 14.9.2000 e dall'art. 16 del CCNL del 5.10.2001, non sono retribuite le eventuali prestazioni ulteriori che gli interessati potrebbero aver effettuato, senza diritto ad eventuali recuperi, in relazione all'incarico affidato e agli obiettivi da conseguire).

L'orario minimo settimanale deve essere soggetto alla vigente disciplina applicabile a tutto il personale dell'ente ed agli ordinari controlli sulla relativa quantificazione.

Il vigente CCNL 21.05.2018 non attribuisce, in particolare, né al datore di lavoro né al dipendente il potere o il diritto all'autogestione dell'orario settimanale, consentita, invece, al solo personale con qualifica dirigenziale.

Tali criteri interpretativi si ritiene non siano derogabili neppure nel caso in esame, atteso che il CCNL non ha previsto per tale fattispecie alcuna deroga alla regola generale.

**In una risposta ad un quesito l'ARAN fornisce indicazioni utili sull'istituto giuridico del periodo di prova nel Pubblico Impiego in emergenza Covid-19.**

**D: Il periodo di prova, ai sensi dell'art. 20, comma 4 del CCNL del 21 maggio 2018, è da considerarsi sospeso per effetto delle diverse fattispecie di assenza previste dalle disposizioni legislative relative allo stato di emergenza epidemiologico derivante da Covid-19 (artt. 23, 24, 25 e 26 del D.L 18/2020 e dall'art. 19 del D.L. 9/2020)?**

**R:** Per quanto di competenza, si evidenzia che l'istituto giuridico del periodo di prova, disciplinato dal contratto collettivo nazionale di lavoro, diversificato nella sua durata in relazione alle diverse categorie di inquadramento previste nel sistema di classificazione, è finalizzato a verificare la reciproca convenienza delle parti alla conclusione del rapporto di lavoro definitivo e si fonda sul principio di effettività.

In coerenza con tale principio, la norma dell'art. 20, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 prevede espressamente che "Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCNL."

**Il CCNL 21.05.2018 ha apportato modifiche alla disciplina dell'indennità speciale ex art.4, comma 3, del CCNL 16.7.1996? In particolare, la stessa va genericamente riconosciuta a tutto il personale a tempo indeterminato delle categorie A e B relativamente ai profili della posizione economica B1?**

L'art. 70-septies del CCNL del 21.05.2018, al fine di evitare dubbi applicativi, ha confermato, espressamente, l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996, per il personale che viene assunto nei profili della categoria A o nei profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto dell'art. 22 del D.Lgs. n. 75/2017, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale.

Il CCNL 21.05.2018 non ha, quindi operato alcun intervento modificativo della richiamata disciplina contrattuale.

### FUNZIONI CENTRALI

**Come deve regolarsi il datore di lavoro pubblico nel caso in cui un proprio dipendente, che aveva precedentemente richiesto e programmato di usufruire delle proprie ferie pregresse ha, poi, manifestato la necessità di beneficiare degli ulteriori giorni di permesso retribuiti ex art. 33 della Legge n. 104/1992 aumentati per effetto della sopravvenuta normativa emergenziale di prevenzione e contrasto al COVID-19?**

Preliminarmente la scrivente Agenzia rammenta che il termine indicato dall'art. 28, comma 14 del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 (come è noto, norma di miglior favore rispetto a quanto disciplinato dall'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003) è posto esclusivamente a tutela del lavoratore; risultando, di converso, un limite alla potestà datoriale in merito alla gestione delle ferie e, ciò, anche in ossequio del fatto che le ferie sono un diritto irrinunciabile garantito dall'art. 36 della Costituzione.

Ciò posto, dunque, non vi possono essere margini temporali ulteriori rispetto a quelli indicati dal Contratto collettivo (ossia, il 30 giugno dell'anno successivo all'anno di maturazione).



## COORDINAMENTO TERRITORIALE

Tuttavia, non è ragionevole pensare, in un contesto di emergenza sanitaria nazionale come quello causato dalla pandemia da virus COVID-19, che il pregiudizio derivante dal mancato godimento delle ferie - anche se autorizzate e programmate dall'Amministrazione - debba ricadere sul dipendente che intende usufruire dei permessi ex Lg. 104/92, che per effetto della normativa emergenziale sono stati incrementati nel loro ammontare (nello specifico, si veda l'art. 24 del D.L. n. 18/2020 e l'art. 73 del D.L. n.34/2020).

Sul punto pare opportuno, inoltre, citare l'Interpello n. 20/2016 del Ministero del Lavoro del 20/05/2016, il quale afferma il principio della prevalenza delle improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del diritto del disabile sulle esigenze aziendali, nella specie sul periodo di ferie già programmate dal datore di lavoro.

Pertanto, in conclusione, alla luce delle considerazioni suesposte, si evidenzia, che i giorni di ferie residue, maturate nell'anno precedente, e non godute entro i limiti contrattuali previsti debbano, compatibilmente con le esigenze di servizio, essere fruite dal lavoratore in via strettamente ravvicinata alla fine della fruizione dei permessi ex Legge n. 104/1992, come aumentati per effetto dalla summenzionata legislazione emergenziale.

**Qual è la modalità di computo dei giorni ricadenti nel periodo di computo ex art. 37, 1° comma del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, si usa il calendario comune o si computano convenzionalmente sempre 30 giorni?**

Preliminarmente, si chiarisce che il dubbio interpretativo nasce dal fatto che il periodo di computo (pari a 18 mesi), indicato dall'art. 37, 1° comma del CCNL Funzioni Centrali sottoscritto il 18/02/2018, può essere calcolato anche come somma di più eventi morbosi verificatisi nel triennio. Da qui la necessità di trasformare il limite contrattuale da mesi a giorni e, conseguentemente, di comprendere se la determinazione dell'equivalente numero di giornate vada effettuata utilizzando il calendario comune (cd. criterio *nominazione dierum*) ovvero, contando convenzionalmente 30gg. per ciascun mese (cd. *numerazione dierum*).

Ciò premesso, a parere dell'Agenzia tale periodo di 18 mesi deve essere calcolato considerando convenzionalmente 30gg. per ogni mese, con la conseguenza che il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo non eccedente i 540gg.

A tale soluzione si perviene analizzando la volontà delle parti contrattuali. Infatti, nella tabella B allegata al "Contratto Integrativo al CCNL Comparto Ministeri del 16/02/1999" sottoscritto il 16/05/2001, vengono indicati espressamente degli esempi esplicativi di come devono essere conteggiati i mesi di malattia in relazione alle diverse retribuzioni da corrispondere, nei quali il mese viene sempre considerato di 30 giorni.

In linea più generale, infine, mediante un'interpretazione sistematica ed organica dell'intero assetto contrattuale, si può affermare che allorquando il Contratto collettivo disciplina un istituto collegato al periodo di tempo espresso in "mesi" si riferisce sempre ai mesi composti da 30gg. (ad esempio, gli istituti dei congedi, delle aspettative, il calcolo della retribuzione giornaliera, ecc...).

**Un'organizzazione sindacale rappresentativa e firmataria del CCNL Area Sanità può nominare quale componente della propria delegazione trattante, qualificato come "Segretario Aziendale" e "Coordinatore Provinciale", un soggetto che non risulta essere dipendente dell'Azienda?**

Il CCNL Area Sanità del 19 dicembre 2019, all'art. 7, comma 3, prevede che i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:

*a) le RSA di cui all'art. 42, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, fino a quando non sarà definita una disciplina contrattuale nazionale sulla rappresentanza sindacale dei dirigenti della presente area, in coerenza con la natura delle funzioni dirigenziali;*

*b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL."*

Con riferimento ai soggetti di cui alla lett. a) si precisa che gli stessi devono necessariamente essere dipendenti dell'amministrazione mentre i soggetti di cui alla lett. b) possono anche essere estranei alla stessa.

Pertanto, questa Agenzia ritiene che, senza entrare nel merito delle innumerevoli tipologie di dirigenti sindacali individuate dai singoli Statuti delle organizzazioni sindacali, l'Azienda dovrebbe limitarsi a richiedere alla organizzazione sindacale interessata di precisare, rispetto al nominativo in questione, se la sua nomina, ai fini della composizione della delegazione trattante di parte sindacale, rientra tra quelle di cui alla lett. a) o alla lett. b) del citato art. 7, comma 3, tenendo appunto presente che solo i dipendenti dell'amministrazione possono essere ricompresi nella prima fattispecie.

**Per beneficiare dell'aspettativa sindacale è necessario essere iscritti al sindacato che la richiede?**

Le aspettative sindacali non retribuite sono disciplinate all'art. 15 del CCNQ del 4 dicembre 2017 il quale, al comma 1, individua i requisiti soggettivi che permettono di poter accedere a tale prerogativa sindacale ovvero essere dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato ed essere dirigenti sindacali che ricoprono cariche in



## COORDINAMENTO TERRITORIALE

organismi direttivi statuari di associazioni sindacali rappresentative. Pertanto, la circostanza di essere iscritti o meno al sindacato non rileva ai fini della concessione della prerogativa purché il sindacato richiedente attesti - e a richiesta dimostri - che la persona per la quale l'aspettativa viene richiesta faccia parte dei propri organismi direttivi statuari.

**In caso di rientro in servizio dopo un periodo di aspettativa sindacale non retribuita, l'incarico di posizione organizzativa può essere mantenuto sino al conferimento dei nuovi incarichi di funzione previsti dal CCNL del comparto sanità 2016-2018?**

L'aspettativa sindacale non retribuita comporta una sospensione del rapporto di lavoro. Tuttavia qualora, durante il periodo di aspettativa, non sia scaduto l'incarico di posizione organizzativa e se il medesimo non sia stato revocato, il dipendente che rientra al termine dell'aspettativa potrebbe ritenersi ancora titolare della stessa.

A tal proposito, si precisa altresì che, ex art. 23 del CCNL del 21.5.2018, il nuovo sistema degli incarichi deve avere decorrenza dall'entrata in vigore del nuovo CCNL. Peraltro, in considerazione della necessità di tempi tecnici, per la concreta messa a regime del nuovo impianto, l'art. 22 dello stesso CCNL ha disposto uno specifico regime transitorio in forza del quale gli incarichi attribuiti alla data di sottoscrizione del presente CCNL ovvero quelli che saranno conferiti in virtù di una procedura già avviata alla medesima data restano in vigore fino al completamento del processo di istituzione ed assegnazione dei nuovi incarichi di funzione, processo che dovrà avvenire nel minor tempo possibile. Ciò implica che i suddetti incarichi avranno durata fino alla originaria data di scadenza senza rinnovo, fatta salva soltanto una eventuale prorogatio, di natura temporanea, giustificata dalla condizione che l'Azienda o Ente abbia attivato, a far data dalla decorrenza di cui all'art. 23, il processo di istituzione ed assegnazione dei nuovi incarichi di funzione.

Invece, l'art. 19, comma 5, prevede che i nuovi incarichi di funzione conferiti in applicazione del nuovo sistema delineato dal CCNL del 21.5.2018 possano essere rinnovati, previa valutazione positiva, senza attivare la procedura di cui al comma 3 del medesimo articolo, per una durata massima complessiva di 10 anni.

**E' corretto convocare alle riunioni per la trattazione di argomenti inerenti agli istituti normati dal contratto collettivo integrativo aziendale le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL del comparto sanità del 21.5. 2018 ma non firmatarie del predetto contratto collettivo integrativo aziendale?**

Le OO.SS. che hanno titolo a partecipare ad incontri finalizzati alla sola interpretazione e applicazione di CCIA sono solo quelle firmatarie. Invece, qualora la parte normativa del contratto integrativo necessiti di essere completata o modificata con un successivo contratto, le organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa decentrata sono quelle firmatarie dell'ultimo CCNL triennale.

**Sezione Lavoro Ordinanza n. 22985 del 21/10/2020 Pubblico impiego –rinuncia pausa pranzo – natura assistenziale e non retributiva buoni pasto**

La Cassazione afferma che, stante la natura assistenziale e non retributiva dei buoni pasto, il diritto agli stessi viene meno qualora il dipendente rinunci a fruire della pausa pranzo. La Corte conferma così la statuizione della Corte d'Appello che aveva rigettato la domanda, di una dipendente ministeriale volta ad ottenere il pagamento del controvalore pecuniario dei buoni pasto non percepiti sul presupposto che, nell'arco temporale oggetto di causa, la ricorrente aveva volutamente rinunciato - con l'avallo della Amministrazione datrice alla pausa pranzo. La Cassazione afferma che il diritto alla fruizione dei buoni pasto ha natura assistenziale e non retributiva, finalizzata ad alleviare, in mancanza di un servizio mensa, il disagio di chi sia costretto, in ragione dell'orario di lavoro osservato, a mangiare fuori casa. Concetto questo contenuto anche nel CCNL applicabile al caso di specie, ove non risultano integrati gli estremi a cui la disciplina collettiva subordina il diritto alla prestazione.

**Sezione giurisdizionale Lombardia sentenza n. 142/2020 Pubblico Impiego - Attività extra lavorative non autorizzate - Danno erariale**

Il Collegio esamina una questione concernente la violazione dell'art. 53 c. 7 del d.l.gs 165/2001, che prevede per i dipendenti pubblici la possibilità di esercitare incarichi extraistituzionali retribuiti soltanto previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza. I giudici, nel ribadire la tipicità del rapporto di lavoro con il datore pubblico che è storicamente caratterizzato, a differenza di quello privato, dal c.d. regime delle incompatibilità, in base al quale al dipendente pubblico, nei limiti infra precisati, è preclusa la possibilità di svolgere attività extralavorativa, esprimono l'avviso, in linea con la pronuncia n. 26/2019, delle Sezioni riunite della stessa magistratura contabile, che: "la condotta omissiva del versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebitamente percettore, dà luogo ad un'ipotesi autonoma di responsabilità amministrativa tipizzata, a carattere risarcitorio del danno da mancata entrata per l'amministrazione di appartenenza del compenso indebitamente percepito e che deve essere versato in un apposito fondo vincolato".



# COORDINAMENTO TERRITORIALE

## **CASSAZIONE: MOBBING PUNITO COME STALKING**

Per gli Ermellini, quando le condotte vessatorie del datore di lavoro sono reiterate e producono uno stato di prostrazione psicofisica il mobbing è punibile come stalking. La Cassazione nella sentenza n. 31273/2020 spiega che le condotte che integrano mobbing lavorativo possono essere ricondotte in ambito penale al reato di [stalking](#) quando le condotte reiterate finalizzate ad isolare e a vessare il lavoratore provano uno degli eventi contemplati dall'art. 612 bis del c.p. Si riporta l'art 612 bis: "Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da un anno a sei anni e sei mesi chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita."

## **Smart working, in arrivo le linee guida per l'attuazione dei piani organizzativi**

È in via di emanazione un nuovo decreto ministeriale con le linee di indirizzo per l'attuazione del «Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e degli indicatori di performance», che fornirà alle amministrazioni pubbliche prime indicazioni metodologiche per l'organizzazione del lavoro agile a regime.

Il testo sarà sottoposto alla Conferenza Unificata, come disposto dall'articolo 14 della legge 124/2015, come modificato dall'articolo 263, del decreto legge Rilancio.

Particolare attenzione, ha dichiarato il Ministro nella question time di ieri, sarà prestata tra l'altro al diritto alla disconnessione

## **LAVORO, DAL 15 NOVEMBRE SERVIZI ONLINE VIA SPID**

Prosegue la migrazione di tutte le amministrazioni pubbliche verso SPID: dal 15 novembre non sarà più possibile accedere ai servizi online del Ministero del Lavoro con le credenziali di Cliclavoro, bisognerà necessariamente utilizzare il sistema pubblico di identità digitale.

## **Denaro sottratto: il sindacato mette alla porta la dipendente**

Inutile l'azione legale portata avanti dalla lavoratrice. Per i Giudici è assolutamente legittimo il licenziamento deciso dall'organizzazione sindacale, a fronte del comportamento tenuto dalla dipendente, che ha prelevato dalle casse somme di denaro poi utilizzate per finalità estranee agli scopi propri dell'attività sindacale. ([Corte di Cassazione, sez. Lavoro, ordinanza n. 25039/20; depositata il 9 novembre](#)) Il sindacato non perdona. E come ogni datore di lavoro ritiene inaccettabile la sottrazione di denaro da parte del dipendente. Legittimo perciò il licenziamento di una lavoratrice, collocata nella sede regionale di una organizzazione sindacale...

## **Figlio malato e congedo alla madre lavoratrice: il periodo è escluso dal calcolo della tredicesima**

Respinta la richiesta avanzata da una madre. Esclusa l'ipotesi di una discriminazione, da lei lamentata, a fronte del trattamento previsto in caso di congedo per maternità. ([Corte di Cassazione, sez. Lavoro, ordinanza n. 24206/20; depositata il 2 novembre](#))

Per il calcolo della tredicesima va escluso il periodo di congedo concesso al lavoratore per prestare assistenza al figlio malato. Respinta definitivamente la pretesa avanzata da una madre, dipendente di un ateneo (Cassazione, ordinanza n. 24206/20,...

## **INPS: premio alla nascita – domanda per gravidanze, adozioni o affidi plurimi**

L'INPS, con il [messaggio n. 4252 del 13 novembre 2020](#), fornisce ulteriori istruzioni sulle modalità di presentazione della **domanda** nei casi di **gravidanze, adozioni o affidamento plurimi**.

In caso di gravidanza gemellare, la richiedente può presentare domanda:

- al compimento del settimo mese e, qualora la domanda venga accolta, può essere liquidata una sola quota di 800 euro. Le altre quote dello stesso importo potranno essere erogate, per ciascun figlio, a seguito della seconda domanda che l'interessata dovrà presentare a parto avvenuto;
- a parto avvenuto, con un'unica istanza. Se la domanda sarà accolta, verranno corrisposte tante quote da 800 euro quanti sono i gemelli.

Nel caso di affidamento o adozione plurimi, è possibile presentare un'unica domanda con le informazioni di tutti i minorenni adottati o affidati oppure presentare una domanda per ogni minorenne adottato o affidato. In presenza dei requisiti, alla richiedente spettano tante quote da 800 euro quanti sono i minorenni adottati o affidati.

Il "[premio alla nascita](#)" è un beneficio economico di **800 euro** riconosciuto, su domanda, alla futura madre al compimento del settimo mese di gravidanza ovvero alla nascita o al momento dell'affidamento o dell'adozione di minorenne.



# COORDINAMENTO TERRITORIALE

## Cosa fare in caso di Covid-19.

In questi ultimi giorni si sono manifestati, purtroppo, diversi casi di positività al Sars-Cov-2 tra i colleghi o tra i conviventi dei colleghi. Con il ritorno dei contagi e la difficoltà a tracciare la diffusione dell'epidemia, uno degli aspetti cruciali per il controllo di quest'ultima è quello della corretta gestione dell'isolamento e della quarantena per le persone infette o potenzialmente contagiate.

Con il presente documento è nostra intenzione fornirvi alcune delucidazioni e fare chiarezza su alcuni punti.

Innanzitutto, è opportuno distinguere tra Isolamento fiduciario, quarantena e sorveglianza attiva:

**La quarantena interessa le persone sane che sono venute a contatto con un positivo** e che potrebbero essere potenzialmente esposte al rischio infettivo. Poiché l'obiettivo è monitorare l'eventuale comparsa di sintomi e identificare nuovi casi, **le persone in quarantena non devono avere contatti con nessuno per la durata del periodo di incubazione del virus (circa 10 giorni).**

**L'isolamento fiduciario riguarda i casi accertati di Covid-19** (positivi al tampone), che devono separarsi quanto più possibile dai soggetti sani, evitando tutti i modi la trasmissione dell'infezione.

**Il periodo di contagiosità può essere diverso a seconda della presenza o meno dei sintomi** e la durata dell'isolamento può quindi cambiare.

**La sorveglianza attiva** è una misura durante la quale l'operatore di sanità pubblica provvede a contattare quotidianamente, per avere notizie sulle condizioni di salute, la persona in sorveglianza.

L'ultima circolare del Ministero della Salute del 12 ottobre 2020 ha ridotto da 14 a 10 giorni il tempo di isolamento. Fatte queste precisazioni possiamo ad osservare come comportarci in caso di contagio o contatto con soggetto positivo.

### 1. Cosa fare in caso di tampone positivo e presenza di sintomi.

Coloro che presentano i sintomi da Covid-19 e risultano positivi al tampone, per rientrare in comunità dopo l'isolamento devono aspettare almeno 10 giorni dalla comparsa dei sintomi e devono aver effettuato un test molecolare (tampone classico) con esito negativo dopo almeno 3 giorni senza sintomi (quindi 10 gg. di cui almeno gg. 3 senza sintomi +tampone). Non vengono presi in considerazione perdita di olfatto (anosmia) e perdita di gusto (ageusia) perché possono avere una persistenza prolungata nel tempo.

### 2. Cosa fare in caso di tampone positivo ma assenza di sintomi.

Gli asintomatici con tampone positivo possono rientrare alla propria vita sociale solo dopo un periodo di isolamento fiduciario di almeno 10 giorni dalla positivizzazione, e solo in seguito a un ulteriore tampone con risultato negativo (quindi gg. 10 + test).

L'isolamento domiciliare, sia obbligatorio che fiduciario, è disposto dal Dipartimento di Igiene e Prevenzione Sanitaria della ATS e viene comunicato sia all'interessato che al Medico Curante, con apposita informativa scritta. **Il Medico curante** a seguito di tale comunicazione **invia apposito certificato all'INPS** per attivare il congedo lavorativo per quarantena obbligatoria o fiduciaria (ricordiamo che in tal caso non è prevista alcuna trattenuta).

Presso l'ATS sono iscritti in appositi elenchi tutti i soggetti posti in isolamento sia fiduciario che obbligatorio e tali elenchi sono trasmessi giornalmente alla Prefettura per le verifiche di competenza. I soggetti restano registrati negli elenchi trasmessi giornalmente alla Prefettura per l'intera durata della quarantena.

### 3. Cosa fare se il tampone non si negativizza.

Possono verificarsi situazioni in cui gli asintomatici e coloro che non presentano più sintomatologia rimangano positivi per lungo tempo. In questo caso, e a seconda delle caratteristiche dei singoli, è necessario consultarsi con gli esperti per valutare la possibilità di interrompere l'isolamento dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi. È tuttavia il medico a decidere sulla base delle condizioni del paziente, tenendo conto anche dello stato immunitario delle persone interessate (nei pazienti immunodepressi il periodo di contagiosità può essere più prolungato).

### 4. Cosa fare se si è stati a contatto con un caso accertato di Covid-19

Chi è il contatto stretto?

Il **contatto stretto** di un caso probabile o confermato è definito come:

- una persona che vive nella stessa casa di un caso di COVID-19;
- una persona che ha avuto un contatto fisico diretto con un caso di COVID-19 (per esempio la stretta di mano);
- una persona che ha avuto un contatto diretto non protetto con le secrezioni di un caso di COVID-19 (ad esempio toccare a mani nude fazzoletti di carta usati);
- una persona che ha avuto un contatto diretto con un caso di COVID-19, a distanza minore di 2 metri e di durata maggiore a 15 minuti;





## COORDINAMENTO TERRITORIALE

- una persona che si è trovata in un ambiente chiuso (ad esempio aula, sala riunioni, sala d'attesa dell'ospedale) con un caso COVID-19 in assenza di DPI idonei;
- una persona che abbia viaggiato seduta in aereo nei due posti adiacenti, in qualsiasi direzione, di un caso di COVID-19, i compagni di viaggio o le persone addette all'assistenza e i membri dell'equipaggio addetti alla sezione dell'aereo dove il caso indice era seduto (qualora il caso indice abbia una sintomatologia grave od abbia effettuato spostamenti all'interno dell'aereo, determinando una maggiore esposizione dei passeggeri, considerare come contatti stretti tutti i passeggeri seduti nella stessa sezione dell'aereo o in tutto l'aereo).

Nel caso si è stato in contatto con un caso accertato di Covid 19 le prime cose da fare sono:

o auto isolarsi al proprio domicilio; o indossare sempre la mascherina anche all'interno dell'abitazione, meglio se FFP2 o superiore;

o avvisare il medico di medicina generale (MMG) che dovrà verificare l'effettiva sussistenza del contatto stretto; se poi il caso venga confermato, il MMG avviserà l'ASL che provvederà a predisporre un tampone (meglio se eseguito a partire dalla quinta giornata dal contatto);

o avvisare il datore di lavoro;

o utilizzare biancheria personale evitando contatti diretti con gli eventuali altri membri della famiglia

o misurare la temperatura corporea ogni giorno o nel caso compaiano sintomi Covid19 compatibili (febbre, tosse, mal di gola, disturbi del gusto-olfatto etc...) avvisare il MMG.

Coloro che sono entrati a contatto con un caso accertato di Covid-19 devono rispettare un periodo di quarantena:

○ 14 giorni dall'ultima esposizione al caso positivo;

○ 10 giorni dall'ultima esposizione al caso positivo a seguito da un test antigenico o molecolare con esito negativo il decimo giorno.

### **Tracciamento dei contatti o *contact tracing*.**

Consiste nell'identificazione di tutti gli individui che sono stati o possono essere stati a contatto stretto con un caso confermato o probabile di COVID-19. Questa attività viene svolta dagli operatori del Dipartimento di Igiene e Prevenzione Sanitaria dell'ATS, focalizzando la ricerca delle persone che hanno avuto contatti stretti con un caso confermato o probabile di COVID-19, a partire dalle 48 ore precedenti l'insorgenza dei sintomi fino al momento della diagnosi e dell'isolamento del caso.

Anche negli uffici, se vi è un caso accertato di contagio, viene fatta la mappa dei contatti stretti e questi ultimi vengono informati. Il responsabile invita i colleghi che sono stati a stretto contatto a svolgere l'attività lavorativa in modalità agile, in attesa delle indicazioni che dell'ATS o del medico competente.

Si rinvia alla lettura della circolare del Ministero della Salute del 12 ottobre 2020 e alle FAQ Covid 19 pubblicate sul sito [www.salute.gov.it](http://www.salute.gov.it)

Vi invitiamo, infine, a rispettare le disposizioni normative e gli accordi vigenti negli uffici, ad adottare la massima prudenza, adoperare sempre idonei dispositivi di sicurezza (mascherine chirurgiche, FFP2, ecc) e osservare le ulteriori regole (igienizzazione delle mani, evitare di toccarsi gli occhi ecc) volte a contenere la diffusione del virus.

Il coordinamento territoriale