

Regno Unito: COVID-19 e linee guida per i datori di lavoro

Recentemente in Inghilterra e Galles sono state introdotte nuove regole che i datori di lavoro dovranno rispettare per far fronte alla pandemia di COVID-19.

Secondo l'ONS, circa 1 persona su 15 in Inghilterra ha avuto il virus nell'ultima settimana del 2021. In considerazione dell'elevato numero di casi giornalieri, le persone sono invitate a testarsi regolarmente anche in mancanza di sintomi.

Le nuove regole si applicano solamente alle persone senza sintomi. Chiunque, in Inghilterra e Galles, risulti positivo utilizzando un tampone rapido antigenico, non dovrà, ora, confermare tale risultato con un test molecolare PCR. Tali soggetti dovranno riportare il risultato sul sito web del governo e autoisolarsi immediatamente.

Chiunque risulti positivo al COVID-19 può sostenere un'ulteriore test rapido antigenico il sesto ed il settimo giorno del periodo di isolamento. Nel caso in cui entrambi i test siano negativi, sarà possibile interrompere l'isolamento a partire dall'ottavo giorno.

Numerosi datori di lavoro richiedono al proprio personale di sottoporsi a tali tests in modo che i dipendenti possano rientrare a lavoro non appena possibile.

Le regole sui viaggi e gli spostamenti sono state allentate, con un significativo aumento delle prenotazioni per viaggi all'estero. Le nuove regole, che si applicano solo a coloro che hanno completato il ciclo vaccinale, richiedono alle persone che fanno rientro in Inghilterra dall'estero di sottoporsi ad un tampone molecolare o ad un tampone rapido antigenico entro 48 ore dall'arrivo, senza la necessità di autoisolarsi fino all'ottenimento del risultato. Dovranno isolarsi solamente nel caso in cui il tampone risulti positivo.

I datori di lavoro dovranno adottare misure idonee a proteggere il personale dipendente e prevenire la diffusione del virus sul posto di lavoro. Una soluzione potrebbe essere quella di richiedere al personale di presentare un test negativo prima di tornare a lavoro, nonché richiedere ai propri dipendenti di testarsi con regolarità.

Il personale non vaccinato di ritorno dall'estero dovrà sottoporsi al periodo di quarantena previsto di 10 giorni, senza possibilità di ridurre tale periodo. Tale regola non costituisce un problema per i dipendenti che lavorano da casa, ma pone una serie di problemi pratici per coloro che invece devono recarsi sul posto di lavoro, questione che i datori di lavoro dovranno disciplinare. Ad esempio, alcuni datori di lavoro richiedono ai propri dipendenti di indicare semplicemente le date delle ferie richieste. I dipendenti non sono tenuti a comunicare al datore di lavoro dove si recheranno ma dovranno informarlo se dovranno sottoporsi a quarantena al ritorno nel Regno Unito, in modo da permettergli di organizzare il personale per coprire l'assenza.

Inoltre, richiedere ad un dipendente informazioni sul proprio status vaccinale è giuridicamente complesso e solleva una serie di complicati problemi in relazione alla normativa sul trattamento dei dati personali (GDPR).

Un modo per aggirare il problema in questione è chiarire che qualsiasi dipendente non vaccinato che richieda un periodo di ferie (e intenda viaggiare all'estero) dovrà prenotare giorni di ferie sufficienti per includere il periodo di quarantena a cui dovrà sottoporsi. Se il dipendente non ha sufficienti giorni di ferie a disposizione, il datore di lavoro dovrà avvertirlo che non sarà possibile prenotare la vacanza.

È importante disporre di una politica aziendale chiara in materia, che preveda l'ipotesi in cui un dipendente non possa rientrare a lavoro perché deve sottoporsi a quarantena.