



Regno Unito: emergenza covid, guida per i datori di lavoro

Il Governo del Regno Unito ha recentemente rilasciato una serie di direttive e disposizioni precauzionali in materia di emergenza in seguito al diffondersi del virus COVID 19 all'interno della Nazione.

Di seguito si elencano una serie di direttive alle quali i datori di lavoro e lavoratori dovrebbero attenersi al fine di limitare il diffondersi del contagio e tutelare la propria salute e quella dei propri dipendenti.

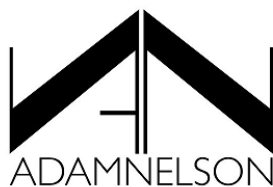
- Le imprese ed i datori di lavoro dovrebbero incoraggiare i propri dipendenti a lavorare da casa, ove possibile;
- Se qualcuno dovesse sentirsi male sul posto di lavoro e presentasse sintomi quali tosse continua o una temperatura elevata, gli dovrebbe essere raccomandato di andare a casa e rimanerci;
- Si dovrebbe ricordare ai dipendenti di lavarsi le mani frequentemente e per almeno 20 secondi e di tossire e starnutire coprendosi con fazzoletti e disinfettare frequentemente oggetti e superfici che vengono toccati regolarmente, usando i prodotti igienizzanti;

Coloro che hanno sintomi o ai quali viene consigliato di rimanere a casa avranno diritto a indennità di malattia (SSP) a partire dal primo giorno di assenza.

I dipendenti che appartengono a categorie piu' vulnerabili dovrebbero essere fortemente consigliati di rimanere a casa e lavorare da lì, se possibile.

E' consigliabile, per i datori di lavoro, mantenere la seguente prassi:

- Tenere tutti i dipendenti aggiornati sulle azioni intraprese per ridurre i rischi di esposizione al virus sul luogo di lavoro;
- Assicurarsi che i dipendenti che fanno parte di un gruppo vulnerabile siano caldamente invitati a seguire le linee guida del governo riguardo l'auto isolamento;
- Tenere aggiornati i numeri di contatto di tutti i dipendenti e loro relativi contatti di emergenza;



- Assicurarsi che i manager sappiano individuare i sintomi del coronavirus (COVID-19) e siano a conoscenza di tutti i processi pertinenti, ad esempio la segnalazione della malattia, la retribuzione per malattia, le procedure nel caso in cui qualcuno sul posto di lavoro sia potenzialmente infetto e si debbano intraprendere azioni appropriate;
- assicurati che ci siano posti dove lavarsi le mani con acqua e sapone o disponibilita' di gel igienizzanti;
- Fornire disinfettanti per le mani e fazzoletti per il personale ed incoraggiare ad usarli.

Se un dipendente dovesse mostrare sintomi di coronavirus (COVID-19) nell'ambiente di lavoro dovrebbe essere incoraggiato a tornare a casa, auto isolarsi e se necessario contattare online il servizio sanitario nazionale o chiamare l'111 se non hanno accesso a Internet. In caso di grave emergenza chiamare il 999. Non recarsi in nessun caso dal proprio medico di famiglia, in farmacia o in ospedale.

Coloro che vengono invitati dal datore di lavoro a rimanere a casa e che di conseguenza non possono lavorare potranno beneficiare della retribuzione per malattia obbligatoria (SSP), anche se non sono essi stessi malati.

Chiunque non sia idoneo a ricevere l'indennità di malattia, compresi coloro che guadagnano meno di £ 118 a settimana, o i lavoratori autonomi, possono richiedere il credito universale e / o l'indennità contributiva e di sostegno.

Per legge, non sono richieste prove mediche per i primi 7 giorni di malattia. Dopo 7 giorni, i datori di lavoro possono, a loro discrezione, richiedere evidenze mediche sulla salute del dipendente che sta a casa.

Viene consigliato vivamente dal Governo che i datori di lavoro usino una maggiore apertura in merito alla necessità di prove mediche relativamente al periodo di assenza in cui si consiglia ad un dipendente di rimanere a casa perché non si sente bene o perché vive con qualcuno che ha sviluppato sintomi del virus.



I dipendenti hanno diritto a richiedere permessi per aiutare persone che fanno parte del loro nucleo familiare in caso di un evento imprevisto o in un'emergenza. Tale disposizioni si applicheranno anche alle situazioni legate al coronavirus (COVID-19). Per esempio:

- Se hanno figli devono prendersi cura od organizzare l'assistenza all'infanzia perché la loro scuola ha chiuso;
- Aiutare I loro figli se sono malati o devono andare in isolamento o in ospedale;

Non esiste un diritto legale a retribuire questi giorni di riposo, ma alcuni datori di lavoro potrebbero offrire una comunque una sorta di remunerazione.