



## Informationsschreiben für die Mitarbeiterunterweisung

### Vorbeuge- und Eindämmungsmaßnahmen von SARS-CoV-2/Covid-19 am Arbeitsplatz

Die/der Arbeitgeber/in informiert alle Arbeitnehmer/innen, sich an folgende Anweisungen und Regeln zu halten:

- Alle Vorschriften der Behörden und des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin sind zu befolgen. Insbesondere den Sicherheitsabstand einzuhalten, die Regeln für die Händereinigung zu befolgen (nachstehend Schild richtig Hände waschen), hygienisch korrekte Verhaltensweisen einzuhalten, sowie Mund und Nase zu bedecken. Die ausgehängte chirurgische Maske oder solche einer höheren Kategorie muss zum Schutz der Atemwege getragen werden.
- Alle Mitarbeiter/innen müssen in geschlossenen Räumen, bei Anwesenheit anderer Personen, unabhängig vom Abstand zwischen den Personen und unabhängig davon, ob es sich um Gäste oder andere Mitarbeiter/innen handelt, eine chirurgische Maske oder solche einer höheren Kategorie tragen.
- Nur wenn sich Mitarbeiter/innen allein in einem Raum aufhalten, müssen diese keine chirurgische Maske tragen.
- Für Mitarbeiter/innen, die im Freien beschäftigt sind, besteht die Pflicht, immer eine chirurgische Maske oder solche einer höheren Kategorie bei sich zu haben und diese an sämtlichen Orten im Freien zu tragen, wenn der zwischenmenschliche Abstand von 1 Meter nicht eingehalten werden kann, und auf jeden Fall bei Menschenansammlungen.
- Servierkräfte hingegen müssen immer - auch im Freien - eine chirurgische Maske oder solche einer höheren Kategorie tragen.
- Zusätzliche Schutzausrüstung, wie z. B. Einweghandschuhe, Schutzbrille, Gesichtsvisor oder Einwegmantel, muss in bestimmten Fällen verwendet werden.
- Die Arbeitskleidung muss regelmäßig gewechselt und gereinigt werden.
- Regelmäßige Reinigung/Desinfektion sämtlicher Oberflächen mit Desinfektionslösungen auf Chlor- oder Alkoholbasis durchführen.
- Bei Auftreten von Fieber (über 37,5°) oder anderen grippeähnlichen Symptomen besteht die Pflicht zu Hause zu bleiben, den Hausarzt und die Sanitätsbehörde zu verständigen.
- Immer dann, wenn Risikobedingungen bestehen (grippeähnliche Symptome, erhöhte Temperatur, Herkunft aus Risikozonen oder Kontakt in den vorhergehenden 14 Tagen mit auf den Virus positiv getesteten Personen, etc.), für die die Verfügungen der Behörden die Verständigung des Hausarztes und der Gesundheitsbehörde und den Verbleib in der eigenen Wohnung vorschreiben, dürfen Arbeitnehmer/innen den Betrieb nicht betreten, dürfen sich nicht im Betrieb aufhalten und müssen dies rechtzeitig der/dem Arbeitgeber/in mitteilen, auch nach dem Zugang zum Betrieb.
- Die Verpflichtung, rechtzeitig und in verantwortungsbewusster Weise den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin über das Auftreten irgendwelcher grippeähnlicher Symptome während der Ausführung der Arbeitstätigkeit zu informieren und dabei einen angemessenen Abstand zu den anwesenden Personen zu wahren.
- Die Zulassung zur Arbeit nach einer Infektion mit SARS-CoV-2/COVID-19 erfolgt mit den Modalitäten, die von den geltenden Bestimmungen vorgesehen sind, insbesondere dem Rundschreiben des Gesundheitsministeriums Nr. 15127 vom 12.04.2021. Arbeitnehmer/innen, die nach dem 21. Tag noch positiv sind, werden erst nach einem negativen Molekular- oder Antigentest, der von einer akkreditierten oder vom Gesundheitsdienst ermächtigten Einrichtung durchgeführt werden muss, zur Arbeit zugelassen. Der/die Arbeitnehmer/in ist dafür verantwortlich, diesen Nachweis, auch in elektronischer Form, an den/die Arbeitgeber/in zu senden.
- Ab dem 15.10.2021 ist jede Person, die eine Arbeitstätigkeit ausübt, dazu verpflichtet, für den Zugang zum Arbeitsort im Besitz des Green Pass zu sein und diesen vorzuzeigen. Diese

Verpflichtung gilt daher nicht nur für lohnabhängige Mitarbeiter/innen (unabhängig von der Beschäftigungsform), sondern auch für alle anderen Personen, welche den Arbeitsort betreten (Freiberufler/in, externes Reinigungspersonal, Betriebsinhaber/in, Handwerker/in, Lieferanten usw.). Die Überprüfung des Green Pass erfolgt beim Betreten des Arbeitsplatzes oder stichprobenartig. Die konkreten Durchführungsmodalitäten der Kontrollen können dem Anhang 1 der spezifischen Risikobewertung entnommen werden.

- Mitarbeiter/innen, welche dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin mitteilen, dass sie nicht im Besitz des Green Pass sind, bzw. dies zum Zeitpunkt des Zutritts zum Arbeitsplatz festgestellt wird, werden von der vertraglich vorgesehenen Arbeitsleistung unbezahlt freigestellt. Den betroffenen Mitarbeiter/innen wird der Zutritt zum Betrieb verweigert, und die Ausübung der Tätigkeit am Arbeitsplatz wird ihnen untersagt. Ihre Abwesenheit wird als ungerechtfertigte Abwesenheit ohne disziplinarische Folgen bewertet. Gleichzeitig behalten die Mitarbeiter/innen das Recht auf Erhalt des Arbeitsplatzes. Den Mitarbeiter/innen steht für den Zeitraum der ungerechtfertigten Abwesenheit kein Gehalt zu (auch keine zusätzlichen Monatsgehälter, Abfertigung usw.). Weiters werden keine Sozialbeiträge eingezahlt, weshalb die Abwesenheitsdauer nicht für die Rentenansprüche angerechnet wird. Die ungerechtfertigte Abwesenheit wird tagtäglich festgestellt und bei der Lohnabrechnung berücksichtigt.
- Erscheint ein/e Arbeitnehmer/in nicht an seinem Arbeitsplatz, um die Kontrolle durchzuführen bzw. dem/der Arbeitgeber/in ist nicht bekannt, aus welchem Grund der/die Mitarbeiter/in abwesend ist, so gilt sein oder ihr Fernbleiben als ungerechtfertigte Abwesenheit mit disziplinarischem Charakter.
- Erfolgt die Feststellung des fehlenden Green Pass bei einer Stichprobe direkt am Arbeitsplatz, so teilt dies die beauftragte Person unverzüglich dem/der Arbeitgeber/in mit. Der/die Mitarbeiter/in wird aufgefordert, unverzüglich den Betrieb zu verlassen. Die Feststellung des fehlenden Green Passes kann in einem Kontrollprotokoll nummerisch, ohne Angaben von personenbezogenen Daten, angeführt werden. Der/die Arbeitgeber/in entscheidet daraufhin, ob dem/der Mitarbeiter/in disziplinarische Sanktionen verhängt werden sollen. Die Verletzung der gesetzlichen Bestimmung wird jedoch auf jeden Fall unverzüglich dem Präfekten der Region (in Südtirol der Landeshauptmann der Autonomen Provinz Bozen) gemeinsam mit der evtl. dem/der Mitarbeiter/in ausgestellten Vorhaltung bzw. Disziplinarmaßnahme weitergeleitet.
- Wiederaufnahme der Tätigkeit: Ein/e Mitarbeiter/in kann jederzeit seine/ihre Tätigkeit wieder aufnehmen und den unbezahlten Wartestand unterbrechen, sofern er/sie den Besitz eines gültigen Green Pass nachweisen kann. Eine Ausnahme gilt für die Mitarbeiter/innen in Unternehmen bis zu 15 Beschäftigten, die aufgrund der unbezahlten Abwesenheit einen Ersatz beschäftigt haben: Der Ersatz kann für eine maximale Dauer von 10 Tagen, die für weitere 10 Tage einmalig verlängert werden kann, beschäftigt werden. Für die Dauer des Ersatzvertrages (bis zu 10 bzw. 20 Tage) kann der/die ersetzte Mitarbeiter/in unbezahlt vom Dienst suspendiert werden.
- Die Strafen für die Arbeitnehmer/innen liegen zwischen 600 Euro und 1.500 Euro. Im Wiederholungsfall verdoppelt sich die Strafe. Im Falle einer Verletzung der Bestimmungen bzw. eines unerlaubten Zutritts ohne Green Pass greifen zudem die disziplinarischen Folgen laut Kollektivvertrag bzw. Gesetz Nr. 300/70.



## Informativa sulla formazione del personale

### Misure per la prevenzione e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/Covid-19

Il/La datore/trice di lavoro invita tutti/e i/le dipendenti a rispettare le seguenti istruzioni e regole:

- Obbligo di osservanza di tutte le disposizioni delle Autorità e del/la datore/trice di lavoro: in particolare, il mantenimento della distanza di sicurezza, il rispetto delle regole di igiene delle mani (seguono istruzioni illustrate sul corretto lavaggio delle mani), l'osservanza dei comportamenti corretti relativi all'igiene e alla copertura di bocca e naso. La mascherina chirurgica o la mascherina di categoria superiore distribuita dal/la datore/trice di lavoro deve essere indossata ai fini della protezione delle vie respiratorie.
- Tutti i dipendenti devono indossare una mascherina chirurgica o una mascherina di categoria superiore negli spazi chiusi e in presenza di altre persone, indipendentemente dalla distanza interpersonale e dal fatto che si tratti di ospiti o altri dipendenti.
- Solo quando i dipendenti si trovano da soli in una stanza non hanno l'obbligo di indossare una mascherina chirurgica.
- Per i dipendenti che lavorano all'aperto è fatto obbligo di avere sempre con sé una mascherina chirurgica o una mascherina di categoria superiore e di indossarla in tutti i luoghi all'aperto, qualora non sia possibile mantenere la distanza interpersonale di un metro, e comunque in caso di assembramento.
- Il personale di servizio invece deve sempre indossare una mascherina chirurgica o una mascherina di categoria superiore, anche all'aperto.
- Ulteriori dispositivi di protezione, per es. guanti monouso, occhiali di protezione, visiere o camice monouso devono essere indossati in casi particolari.
- L'abbigliamento da lavoro deve essere cambiato e pulito regolarmente.
- È necessario pulire/sanificare regolarmente tutte le superfici con soluzioni disinfettanti a base di cloro o alcol.
- Obbligo di rimanere presso il proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5°) o di altri sintomi influenzali e di informare il proprio medico di famiglia e l'Autorità sanitaria.
- Divieto di accesso e/o di permanenza in azienda e obbligo di informare tempestivamente il/la datore/trice di lavoro laddove, anche se successivamente all'accesso in azienda, sussistano condizioni di pericolo (sintomi influenzali, temperatura corporea elevata, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, ecc.) per le quali i provvedimenti dell'Autorità impongono di informare il medico di famiglia e l'Autorità sanitaria e di rimanere presso il proprio domicilio.
- Obbligo di informare tempestivamente e responsabilmente il/la datore/trice di lavoro sulla manifestazione di qualsiasi sintomo influenzale durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti.
- La riammissione al lavoro dopo l'infezione da virus SARS-CoV-2/COVID-19 avverrà secondo le modalità previste dalla normativa vigente, in particolare secondo il circolare del Ministero della salute n. 15127 del 12.04.2021. I lavoratori positivi oltre il ventunesimo giorno saranno riammessi al lavoro solo dopo la negativizzazione del tampone molecolare o antigenico effettuato in struttura accreditata o autorizzata dal servizio sanitario. Il lavoratore avrà cura di inviare tale referto, anche in modalità telematica, al datore di lavoro.
- Con decorrenza dal 15 ottobre 2021, a chiunque ~~che~~ svolge una attività lavorativa è fatto obbligo, ai fini di accesso ai luoghi in cui la predetta attività è svolta, di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde Covid-19. Sono destinatari del suddetto obbligo non solo i



dipendenti della azienda (indipendentemente dalla forma d'impiego), bensì tutti i soggetti che accedono al luogo di lavoro per motivi inerenti alla propria attività lavorativa, anche su base di contratti esterni (liberi professionisti, personale esterno addetto alle pulizie, proprietari dell'azienda, artigiani, fornitori, ecc.). La verifica della certificazione verde Covid-19 avviene al momento dell'accesso al luogo di lavoro o a campione. Le concrete modalità operative della verifica sono contenute nell'allegato 1 della specifica valutazione del rischio biologico Covid-19.

- I dipendenti che comunicano al datore di lavoro di non essere in possesso del Green Pass oppure per i quali si accerta la mancanza del Green Pass al momento dell'accesso al luogo di lavoro sono considerati assenti ingiustificatamente. Ai dipendenti è fatto divieto di accesso al luogo di lavoro e dell'esecuzione dell'attività lavorativa. L'assenza non comporta conseguenze disciplinari e permane il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato (non maturano dunque le mensilità aggiuntive né il trattamento fine rapporto). Inoltre, non saranno pagati i contributi sociali, motivo per cui l'assenza non conterà per le esigenze pensionistiche. L'assenza ingiustificata sarà accertata ogni giorno e considerata per la redazione della busta paga.
- I dipendenti che non si presentano al lavoro per effettuare i controlli del Green Pass o del cui motivo di assenza il datore di lavoro è ignaro, sono considerati assenti ingiustificati con conseguenze disciplinari.
- In caso di accertamento di mancanza del Green Pass durante una prova a campione sul posto di lavoro, la persona incaricata per gli accertamenti è tenuta a comunicarlo immediatamente al datore di lavoro. Al dipendente viene precluso l'accesso al luogo di lavoro. L'accertamento della mancanza del Green Pass è segnato numericamente sul protocollo di controllo senza indicazione di dati personali. Il datore di lavoro deciderà di seguito se verrà applicata una sanzione disciplinare. La violazione della disposizione legislativa verrà comunicata immediatamente al Prefetto della Regione (in Alto Adige il Presidente della Giunta Provinciale) insieme all'eventuale sanzione disciplinare irrogata.
- Riammissione all'attività lavorativa: Il dipendente può essere riammesso in ogni momento all'attività lavorativa e interrompere l'assenza ingiustificata se è in grado di esibire il Green Pass. Un'eccezione vale per i dipendenti delle imprese con meno di quindici dipendenti, dove, a causa dell'assenza non retribuita, è stato assunto un sostituto: Il contratto di lavoro stipulato per la sostituzione ha una durata di dieci giorni rinnovabili per una sola volta. Per la durata del contratto di sostituzione (fino a 10 o 20 giorni) il dipendente può essere sospeso dal datore di lavoro.
- La sanzione amministrativa per il dipendente è stabilita da 600,00€ a 1500,00€. In caso di reiterata violazione, l'ammontare della sanzione amministrativa è raddoppiato. In caso di violazione delle disposizioni oppure di accesso al luogo di lavoro in assenza di Green Pass, si applicano in aggiunta le sanzioni disciplinari in base alla contrattazione collettiva e alla Legge 300/70.