

A TUTTE LE AZIENDE ASSOCIATE

**Prot. n. 206/20 – CF/sb
Circ. n. 206/RI/22 - 20**

Verona, 16 novembre 2020

Oggetto: **ASSENZE DEL LAVORATORE PER COVID-19. FATTISPECIE.**

Come orientarsi tra

- A. una quarantena amministrativa disposta dal Comune o dalla Regione per la chiusura di una zona particolarmente contagiosa*
- B. una quarantena "scolastica" dei figli minori di 14 anni*
- C. un'assenza per congedo straordinario per i genitori in caso di sospensione della didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado -art. 13, D.L. 149/2020 (Decreto "Ristori bis")*
- D. una quarantena sanitaria ordinata dal Dipartimento di prevenzione della ASL quando il lavoratore è stato a contatto con un soggetto risultato positivo al Covid-19*
- E. una quarantena per lavoratore si trovi in malattia accertata da COVID-19*
- F. un'assenza del lavoratore con sintomi Covid*
- G. un'assenza del lavoratore per infortunio Covid-19 art. 42, comma 2, D.L. 18/2020*
- H. ... e i lavoratori con figli disabili?*
- I. ... e i lavoratori fragili?*
- L. ... e un lavoratore che, per paura di contrarre il virus o perché ha ritenuto di essere stato a contatto con persone positive, è rimasto a casa ritenendo di aver ragione?*

Cercheremo di fornire delle risposte nonostante la mancanza dei necessari chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro esaminando ogni tipologia evidenziata.

A. Quarantena per ordinanza amministrativa art. 19 D.L. 104/2020

Si verifica in tutti i casi in cui l'Autorità Amministrativa (es. Governo, Regione, ecc.) emette una ordinanza o un provvedimento che impedisce lo svolgimento dell'attività lavorativa (esempio, creazione di una zona rossa). Non retribuita dal datore di lavoro. Può essere attivato, alternativamente, l'ammortizzatore sociale o lo Smart-working (qualora sia compatibile con l'attività svolta).

B. Quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici di età minore dei 14 anni art. 21-bis, L. 126/2020 (come modificato dal D.L. 137/2020 c.d. Decreto Ristori), Circ. INPS N. 116/2020

In caso di quarantena disposta dal dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso o, a titolo indicativo, nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria nelle palestre, piscine, centri sportivi o per seguire lezioni musicali e linguistiche, .. il genitore lavoratore dipendente potrà svolgere, se compatibile, la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena.

Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e comunque in alternativa alla misura, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può chiedere un congedo per il quale è riconosciuta, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50% della retribuzione. I periodi di congedo sono coperti da contribuzione figurativa. Per i figli di età compresa fra 14 e 16 anni, i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

C. Congedo straordinario per i genitori in caso di sospensione della didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado art. 13, D.L. 149/2020 (c.c. Decreto "Ristori bis")

Il congedo può essere richiesto, dal lavoratore dipendente, qualora abbia un figlio iscritto in una scuola secondaria di primo grado presente in un territorio caratterizzato *da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto (Zone Rosse)*, in caso di *sospensione dell'attività didattica* in presenza. In questo caso, il congedo, richiedibile alternativamente da entrambi i genitori, può riguardare l'intera durata della sospensione dell'attività didattica in presenza. Il congedo può essere riconosciuto anche al lavoratore/genitore di figlio con disabilità in situazione di gravità accertata (art. 4, comma 1, della Legge 104/1992), iscritto a scuole di ogni ordine e grado o ospitato in centri diurni a carattere assistenziale, per i quali sia stata disposta la chiusura. E' attivabile solo qualora la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile. L'utilizzo del congedo straordinario non comporta un costo per l'azienda. Il lavoratore, per i periodi di congedo fruiti, riceve, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del D.L.vo n. 151/2001, ad eccezione del comma 2. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa. Le parti (datore di lavoro e lavoratore) possono attivare la modalità agile di svolgere il lavoro, qualora sia compatibile con l'attività svolta.

D. Quarantena sanitaria art. 26 DL 18/2020

Per i periodi di sorveglianza attiva, cioè quarantena con sorveglianza attiva o permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato, in possesso di un provvedimento adottato dal Dipartimento di prevenzione della ASL il medico competente redige un certificato di malattia (l'ASL avrà comunicato il provvedimento al medico di famiglia). Lo Stato si prende carico del costo, previa domanda del datore di lavoro all'INPS (messaggio INPS n. 3871/2020). Il periodo non viene conteggiato ai fini del superamento del limite del comparto. E' tuttavia possibile lavorare in modalità agile, qualora sia compatibile con il tipo di attività svolta dal lavoratore. Qualora il lavoratore sia posto in CIG, questa prevale sulla quarantena.

E. Quarantena per lavoratore si trovi in malattia accertata da COVID-19

Vi è un certificato di malattia del medico di famiglia. Non è necessario alcun provvedimento dell'ASL. E' equiparata alla malattia ordinaria. Retribuita come tale e rientra nel comparto. Non vi è nessuna possibilità di svolgere attività lavorativa.

F. Lavoratore con sintomi Covid

Il medico verifica lo stato di salute del soggetto e decide se inviarlo all'ASL per il tampone. Il medico, in attesa del tampone, potrebbe emettere un certificato di malattia ordinaria. Qualora il tampone sia negativo, il lavoratore rientra al termine del certificato. Qualora il tampone sia positivo, il medico emette un nuovo certificato con ulteriori prescrizioni e una nuova data di scadenza. E' equiparata alla malattia ordinaria. Retribuita come tale e rientra nel comparto. Non vi è nessuna possibilità di svolgere attività lavorativa.

G. Infortunio Covid-19 art. 42, comma 2, D.L. 18/2020

Infezione contratta sul posto di lavoro, quindi, non è necessario il certificato. L'indennità è corrisposta dall'INAIL con integrazione da parte dell'azienda, ovviamente non è ammessa nessuna attività lavorativa.

H. Lavoratori con figli disabili art. 21-ter della L. 126/2020

Si tratta di genitori lavoratori dipendenti privati che hanno un figlio disabile grave (ai sensi della Legge 104/1992), a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica. Fino al 30 giugno 2021, diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli artt. 18 - 23 L. 81/2017).

I. Lavoratori fragili art. 26, co 2-bis, D.L. 18/2020.

Si tratta di lavoratori di disabili gravi (ai sensi dell'art.3, co 3, L. 104/1992) o con rischio derivante da immunodepressione o con rischio derivante da esiti da patologie oncologiche o dalle conseguenti terapie salvavita. È disposta dal medico competente, o in mancanza, dall'INAIL, dall'ASL o dai dipartimenti di medicina legale e di medicina del lavoro delle Università (Ministeri Lavoro e Salute - circolare 13/2020). Dal 16 ottobre al 31 dicembre 2020, i lavoratori fragili svolgono la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

L. Lavoratore che, per paura di contrarre il virus o perché ha ritenuto di essere stato a contatto con persone positive, è rimasto a casa ritenendo di aver ragione

In questo caso l'assenza è a carico del lavoratore che dovrà richiedere ed essere autorizzato ad assentarsi con giustificativi quali ferie, permessi o assenza giustificata ma non retribuita. Il datore di lavoro potrebbe tuttavia concedere, se compatibile con l'attività svolta, la modalità del lavoro agile. Diversamente dalle ipotesi rappresentate il lavoratore dovrebbe presentarsi regolarmente al lavoro, per evitare un procedimento disciplinare per assenza ingiustificata.

Le eventuali assenze dei genitori lavoratori per le malattie dei figli per COVID-19 di età non superiore ai 3 anni o di età compresa tra i 3 e gli 8 anni sono regolamentate dall'art 47, del Dlgs 151/2001.

Le parti (datore di lavoro e lavoratore) possono concordare l'attivazione del lavoro in modalità agile, qualora sia compatibile con l'attività svolta.

L'Ufficio Relazioni Industriali rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.
Distinti saluti.

Il Direttore
Lorenzo Bossi

