



Ai gentili Clienti

NOTA INFORMATIVA 63/2020

LAVORO E COVID-19: GESTIONE DELLE ASSENZE (aggiornamento)

Gentile Cliente,

Con l'incremento dei contagi da Covid-19 in Italia, tornano di attualità alcune delle prime misure urgenti prese dal Governo con il decreto Cura Italia su:

- ***I Congedi e modalità di lavoro smart working per i lavoratori in caso di figli sottoposti a quarantena;***
- ***Casi di Quarantena o positività al COVID del dipendente;***

In merito alle prime misure in data 8 settembre 2020, sulla Gazzetta Ufficiale n. 223, è stato pubblicato il Decreto Legge n. 111 dell'8 settembre 2020 contenente disposizioni urgenti in risposta sia alle esigenze finanziarie sia a quelle di sostegno in occasione dell'avvio dell'anno scolastico, a fronte dell'emergenza sanitaria da Covid-19.

All'interno del Decreto Legge citato, un articolo in particolare si sofferma sul tema del lavoro, ossia l'articolo 5, il quale contiene disposizioni relative alla possibilità di smartworking e di congedo parentale in occasione di lavoratori dipendenti con figli in quarantena.

Presentiamo di seguito, nel dettaglio, quanto previsto dal suddetto articolo e con le varie situazione che possono conseguirne, riepilogando infine le informazioni relative al caso di Covid 19 o quarantena per il lavoratore;

Indice:

- 1. Premessa**
- 2. Congedi e modalità di lavoro smart working per i lavoratori in caso di figli sottoposti a quarantena;**
- 3. Congedi per i lavoratori in caso di figli sottoposti a quarantena per positività al virus;**
- 4. Tutela per i lavoratori in caso di quarantena per positività al virus;**
- 5. Problemi operativi con e certificazioni della ASL**

Premessa

La riapertura delle scuole e l'avvio del nuovo anno scolastico, cominciano a porre, dal punto di vista epidemiologico, un aumento della circolazione del Covid-19 ai danni della comunità. In tale prospettiva di probabile incremento della circolazione del virus a partire dal mese di ottobre, quindi, oltre che all'apposita progettazione e applicazione di misure in grado di diminuire il rischio di contagio, è stato ritenuto necessario sviluppare possibili strategie in risposta a eventuali situazioni di casi sospetti o accertati all'interno dei comparti scolastici.

- Per tale motivo, in data 8 settembre 2020, sulla Gazzetta Ufficiale n. 223, è stato pubblicato il Decreto Legge n. 111 dell'8 settembre 2020 con il quale sono state fornite disposizioni urgenti in risposta sia alle esigenze finanziarie sia a quelle di sostegno in occasione dell'avvio dell'anno scolastico.

Per quanto ci interessa qui, l'articolo 5 del citato Decreto prevede le disposizioni inerenti **Congedi e modalità di lavoro *smart working* per i lavoratori in caso di figli sottoposti a quarantena**

L'articolo 5

Del DL sopra citato si focalizza su un argomento di forte interesse per l'intero territorio italiano, in vista dell'imminente inizio dell'anno scolastico e dei possibili casi di contagio all'interno degli istituti scolastici ad esso correlato: "Lavoro agile e congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici". Attraverso tale articolo è stata cioè prevista la possibilità, per un genitore lavoratore dipendente, di svolgere la propria attività di lavoro in modalità *smart working* per tutto il periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente con età inferiore a quattordici anni, o per parte di tale periodo, in relazione a quanto definito dal Dipartimento di prevenzione dell'ASL di competenza per i casi di contatto con soggetto infetto all'interno dell'ambiente

Con l'articolo 5 del DL 111/2020, contenente disposizioni urgenti per far fronte all'avvio dell'anno scolastico, e poi, dal 14 ottobre 2020, con l'articolo 21-bis del DL 104/2020, recante misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia, è stato introdotto e disciplinato l'istituto del ***congedo straordinario del genitore lavoratore convivente con un figlio minore in quarantena***, con riferimento al quale è subito emersa la necessità di un

'raccordo' con quanto stabilito dalle precedenti norme in materia¹ di quarantena con sorveglianza attiva.

Ricordiamo innanzitutto, le relative definizioni di legge di:

- ➔ quarantena con sorveglianza attiva: persone che hanno avuto contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusiva (articolo 1, comma 2, lettera h, dl 6/2020).
- ➔ permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva: persone che hanno fatto ingresso in Italia da zone a rischio (lettera i, dello stesso articolo).

Vediamo ora le varie casistiche e possibilità nel caso di lavoratori con figli in quarantena.

Congedi e smart working per i lavoratori con figli in quarantena

Il lavoratore che ha figli costretti a restare casa per quarantena ha tre opzioni per conciliare questa situazione con il suo impegno lavorativo.

La prima è lavorare in smart working, se la sua attività lo consente: una soluzione che con l'aggravarsi dell'epidemia tornerà a essere adottata su larga scala, ed è raccomandata anche dal Dpcm del 13 ottobre come misura per contenere la diffusione del contagio da Covid-19.

La seconda opzione è affidare il figlio alle cure dell'altro genitore, se è convivente e se ha la possibilità di farlo.

L' "ultima spiaggia", la terza opzione, è il congedo, come già avvenuto nei mesi primaverili dell'epidemia, quando la possibilità di astenersi dal lavoro per un periodo di 15 giorni è stata utilizzata da oltre 400mila lavoratori.

La conversione in legge del «Dl Agosto» ha confermato **fino al 31 dicembre** la possibilità di usare il congedo retribuito in caso di quarantena Covid per i figli. Il lavoratore può fruirne per periodi di assenza **dal 9 settembre**, e può chiederlo anche più di una volta. Avrà un'indennità del 50% della retribuzione, pagata dall'Inps.

Una condizione fondamentale per avere il congedo è che la prestazione **non possa essere svolta in smart working**, nè dal richiedente, nè dall'altro genitore, perché l'essere in lavoro agile esclude il lavoratore dall'accesso al congedo.

Un altro elemento da considerare è che **solo un genitore alla volta** può accedere al congedo. Se l'altro genitore è disponibile, per qualsiasi motivo, ad esempio perchè è in cassa integrazione a zero ore, o è disoccupato, l'accesso è precluso.

Un altro elemento essenziale è che il contagio del figlio, per il quale la Asl ha disposto la

¹ art. 26 del D.L. n. 18/2020;

quarantena, sia avvenuto a scuola o nello svolgimento di attività sportive, in palestre, piscine, centri o circoli sportivi pubblici o privati.

Una misura che sembrerebbe escludere il caso di contagi avvenuti in luoghi diversi.

In caso di contagio verificatosi fuori dai luoghi elencati nella legge, come ristoranti o case di amici, il genitore si troverebbe nella necessità di dover chiedere giorni di ferie o un permesso non retribuito per assistere il figlio in quarantena.

Le risorse disponibili per l'INPS per coprire queste indennità sono pari a 50 milioni per quest'anno, ai quali si aggiungono 1,5 milioni per garantire la sostituzione del personale scolastico che dovesse fruirne. Al superamento di queste soglie di spesa, la norma dice chiaramente che **non potranno più essere prese accolte nuove domande di congedo Covid**. A quel punto, ai lavoratori coinvolti, resterebbero solo i **congedi parentali "ordinari" (per chi ha giorni disponibili), o l'uso di ferie o permessi**.

Chi può accedere al lavoro agile manterrà la sua retribuzione al 100%, mentre chi non può farlo - perchè ad esempio lavora nella produzione o a contatto con il pubblico - ha solo la chance dei congedi indennizzati al 50 per cento.

L'INPS, con la circolare 116/2020 del 2/10/2020 che si allega anche a beneficio dei dipendenti per i dettagli operativi in essa riportati ed evidenziati in giallo, ha chiarito quali siano le situazioni di compatibilità e incompatibilità del congedo Covid 19 in caso di quarantena scolastica.

Il riconoscimento dell'indennità pari al 50 per cento della propria retribuzione, quota calcolata secondo quanto previsto dalle disposizioni legislative² in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, è richiesta direttamente dal dipendente.

Al paragrafo 2.5 della citata circolare viene indicata la modalità della richiesta.

Congedi per i lavoratori con figli in quarantena con positività al virus

Nel caso in cui si verifichi l'ipotesi che venga accertata la positività al virus del figlio minore già in quarantena, in tal caso, il genitore lavoratore decadrebbe dal diritto a beneficiare del congedo straordinario indennizzato³, in quanto inizierebbe a decorrere un periodo di quarantena con sorveglianza attiva (**equiparato a malattia ai soli fini del trattamento**

² articolo 23 del testo unico

³ di cui al citato art. 21-bis del DL 104/2020

economico)⁴.

L'automatica sostituzione del titolo che giustifica l'assenza dal lavoro determinerebbe peraltro l'obbligo per l'interessato di contattare senza ritardo il proprio medico curante affinché questi rilasci un certificato di malattia indicante gli estremi del provvedimento che ha dato corso alla quarantena stessa.

Come visto, l'articolo 21-bis del DL 104/2020, convertito in legge⁵, disciplina il diritto del genitore lavoratore a beneficiare di un periodo di congedo straordinario indennizzato per il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente minore di anni 14 disposta dall'autorità sanitaria per contatti occorsi:

- i) nel plesso scolastico,
- ii) durante lo svolgimento di attività sportive di base o di attività motoria svolta in palestre, piscine o centri sportivi ovvero
- iii) nel corso di lezioni linguistiche o musicali.

Rispetto alla norma istitutiva del congedo in esame, da rinvenire nell'articolo 5 del DL 111/2020, il legislatore ha dunque operato un significativo ampliamento dell'ambito d'applicazione, mantenendo inalterata la previsione che, **d'intesa con il datore di lavoro**, il lavoratore interessato possa, in luogo della fruizione del periodo di congedo, optare per lo svolgimento dell'attività di lavoro in regime di lavoro agile per l'intero periodo di quarantena del figlio o parte di esso.

È però opportuno svolgere alcune considerazioni con riguardo ai presupposti previsti per la fruizione del congedo, tentando peraltro, come anticipato, un coordinamento con il combinato disposto di cui all'articolo 26, comma 1 del DL 18/2020 e all'articolo 1, comma 2, lettera d) ed e) del DL 19/2020, per effetto del quale colui che abbia avuto contatti stretti con un soggetto risultato positivo al virus a seguito di un accertamento dell'autorità sanitaria, è sottoposto ad un periodo di quarantena con sorveglianza attiva ed equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa.

Il raccordo tra le menzionate disposizioni assume rilievo quando si consideri l'ipotesi in cui, disposto dalla competente autorità sanitaria l'obbligo di quarantena per il minore, sia risultato positivo al tampone rino-faringeo a seguito di ulteriori accertamenti.

In tal caso, è ragionevole ritenere che **dal momento in cui sia accertata la positività del**

⁴ ai sensi dell'articolo 26, comma 1 del DL 18/2020

⁵ con modificazioni, dalla legge 126/2020,

minore il genitore lavoratore non possa più invocare il congedo straordinario da COVID 19⁶, rientrando piuttosto nell'ambito d'applicazione dei periodi di malattia⁷.

L'eventuale positività del minore comporta dunque un improvviso e repentino mutamento del quadro giuridico di riferimento (e della misura dell'indennità spettante al lavoratore).

Il lavoratore è tenuto⁸:

- In primis, a contattare il proprio medico curante affinché questi rilasci un certificato di malattia, indicando gli estremi del provvedimento che ha comportato la quarantena con sorveglianza attiva a motivo dello stretto contatto intercorso con il figlio positivo al virus (articolo 1, comma 2, lettere d) ed e), del DL 19/2020).
- nel caso di sopravvenuta positività del figlio il lavoratore **potrebbe comunque svolgere - ove opportunamente concordato con il datore di lavoro - la propria attività in modalità di 'lavoro agile' per l'intero periodo di quarantena**, percependo l'ordinaria retribuzione in luogo dell'indennità di malattia⁹.

In estrema sintesi, tale soluzione organizzativa è percorribile anche senza un formale accordo stipulato tra il datore di lavoro e il lavoratore interessato quando il lavoratore in quarantena:

- non risulti positivo al virus ovvero
- *sia asintomatico ovvero, pur manifestando sintomi, non risulti in alcun modo pregiudicata la capacità a svolgere la prestazione in regime di lavoro agile.*

Inoltre, stando alle indicazioni diffuse dal ministero della Salute¹⁰, **il lavoratore può essere riammesso al lavoro solo quando abbia osservato un periodo di quarantena di 14 giorni dall'ultima esposizione al minore risultato positivo (ridotto a 10 giorni dall'ultima esposizione qualora il lavoratore interessato si sottoponga ad un test antigenico o molecolare effettuato il decimo giorno e risultato negativo)**, protraendo il proprio periodo di quarantena oltre il periodo di quarantena del figlio; infatti, è ragionevole ritenere che nell'ipotesi di convivenza con il figlio risultato positivo il termine di decorrenza del suddetto periodo di quarantena del genitore lavoratore coincida con il giorno di accertata negativizzazione del tampone del figlio minore.

⁶ di cui all'articolo 21-bis del DL 104/2020

⁷ Rif. all'articolo 26, comma 1 del DL 18/2020

⁸ in ossequio all'art. 26, c. 3 del D.L. n. 18/2020

⁹ come da precisazioni rese dall'Inps con messaggio 3653/2020,

¹⁰ con circolare 32850/2020

Nel caso testé prospettato, all'altro genitore non ancora venuto in stretto contatto con il figlio minore positivo sarebbe ovviamente preclusa la possibilità di beneficiare di un periodo di congedo straordinario Covid 19¹¹ in sostituzione del genitore già soggetto all'applicazione del trattamento di malattia¹².

Resta fermo quanto disposto al paragrafo 2 del Protocollo 24 aprile 2020, da ultimo recepito dall'articolo 2 del Dpcm 13 ottobre 2020, nel caso in cui durante il periodo di congedo o di quarantena il lavoratore abbia contratto il virus: **la riammissione in servizio è possibile solo a fronte della presentazione di un certificato medico attestante l'avvenuta negativizzazione del tampone.**

Tutela per i lavoratori in casi di quarantena per positività al virus

Con la disciplina introdotta dal decreto cura Italia¹³, il legislatore ha previsto una serie di tutele previdenziali per i lavoratori, a fronte all'emergenza provocata da Covid-19 che, tuttavia, non sempre si basano su meccanismi applicativi di agevole attuazione.

In particolare¹⁴, per i dipendenti del settore privato, stabilisce la protezione sociale sia per quei lavoratori dipendenti posti in «quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva» (comma 1), sia per quelli che si trovano in una condizione di fragilità come, ad esempio, quella di disabilità con connotazione di gravità (comma 2)¹⁵.

Lavoratori in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva

Per quanto riguarda la prima fattispecie, regolata dal comma 1 dell'articolo 26, l'Inps¹⁶, ha tenuto a sottolineare nuovamente che tale norma prevede **l'equiparazione della quarantena alla malattia**, ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento.

Tale tutela, però, è accordata a fronte di un procedimento di natura sanitaria, con **l'obbligo**

¹¹ ex articolo 21-bis del DI 104/2020

¹² Ex articolo 26, comma 1 del DI 18/2020

¹³ DI 18/2020

¹⁴ Con l'articolo 26, relativo a «misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato»

¹⁵ **L'Inps con messaggio 3871 del 23 ottobre**, ha fornito una serie di nuovi chiarimenti e istruzioni operative relative alle prestazioni erogate ai lavoratori aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia limitatamente all'importo anticipato per conto dell'istituto.

¹⁶ riprendendo anche il suo messaggio 2584/2020

per il lavoratore di produrre idonea certificazione; la criticità nasce dal fatto che la norma¹⁷, stabilisce espressamente che **il medico curante nel redigere il certificato di malattia deve indicare anche gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del DI 23/2020, numero 6.**

Su tale punto, quindi, l'istituto previdenziale ha precisato che, qualora al momento del rilascio del certificato, **il medico non disponga delle informazioni relative al provvedimento, queste dovranno essere acquisite direttamente dal lavoratore interessato presso l'operatore di sanità pubblica e comunicate successivamente all'Inps mediante i consueti canali di comunicazione (posta ordinaria o Pec);** si tratta, quindi, di un'indicazione molto importante ai fini operativi.

Lavoratori fragili

Per quanto, invece, riguarda i lavoratori fragili, ossia coloro che sono in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (articolo 3, comma 3, della legge 104/1992) o in possesso di una condizione di rischio per immunodepressione, esiti da patologie oncologiche o terapie salvavita, l'Inps ricorda ancora che in tali fattispecie, il periodo indicato nel certificato di malattia prodotto dal lavoratore è equiparato a degenza ospedaliera; per i lavoratori aventi diritto alla tutela previdenziale Inps, si applica la decurtazione ai 2/5 della normale indennità in assenza di familiari a carico.

Problemi operativi con le certificazioni della ASL

L'intensificarsi dell'emergenza epidemiologica sta mettendo in crisi anche il sistema amministrativo del servizio sanitario che non riesce a trasmettere tempestivamente i provvedimenti cartacei necessari ad attestare la malattia oppure la quarantena collegata al Covid. Diverse amministrazioni segnalano che le comunicazioni dell'autorità sanitaria vengono effettuate per telefono all'interessato, il quale a sua volta deve informare il proprio datore di lavoro.

Questa situazione pone in seria difficoltà il datore di lavoro, dal momento che molti istituti normativi a tutela dei dipendenti coinvolti dall'emergenza epidemiologica possono essere attivati solo a fronte di un provvedimento dell'autorità sanitaria competente.

¹⁷ il comma 3 dell'articolo 26

Sia lo stato di malattia sia la quarantena devono essere certificati dall'autorità sanitaria, altrimenti l'istituto di riferimento non può essere attivato.

Se la comunicazione avviene per telefono, soprattutto per la quarantena e la permanenza domiciliare fiduciaria, il datore di lavoro si trova in un'impasse. **Da un lato il dipendente non può andare al lavoro, e dall'altro è privo di una certificazione.**

Qualora non risulti possibile attivare il lavoro agile, **non resta che mettere in ferie o in permesso il dipendente in attesa dell'eventuale certificazione.**

Il principio di correttezza e buona fede alla base del rapporto di lavoro dovrebbe consentire di modificare il giustificativo di assenza, anche ex post, nel momento in cui l'autorità sanitaria dovesse produrre la certificazione.

Anche per la **malattia Covid** (contratta fuori dall'Azienda) è necessario uno specifico certificato per consentire di rilevare la malattia ed equiparare l'assenza al ricovero ospedaliero così che questa non venga conteggiata nel periodo di comporto.

Ancora più complicato il contagio da Covid che abbia un nesso di derivazione con la prestazione lavorativa e che di conseguenza possa avere le caratteristiche dell'infortunio sul lavoro. In questo caso è necessario inviare tempestivamente la denuncia di infortunio (entro due giorni). Considerata la rilevanza della sanzione per il tardivo invio all'Inail della denuncia, risulta in ogni caso opportuno trasmetterla, anche nell'attesa del provvedimento dell'autorità sanitaria, fornendo le opportune spiegazioni nelle note.

Le stesse problematiche emergono anche per il predetto congedo retribuito al 50% collegato alla quarantena del figlio convivente di età inferiore ai 14 anni per la frequenza scolastica oltre che per le attività sportive, musicali e linguistiche che abbiamo esaminato sopra.

La norma prevede espressamente che l'assenza debba essere disposta dal dipartimento di prevenzione dell'Azienda sanitaria locale territorialmente competente.

Per chiarezza infine, specifichiamo cosa significa contatto stretto a rischio, in base alle indicazioni del Ministero della Salute:

- 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);

- 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);
- persona che ha avuto un contatto diretto (faccia a faccia) con un caso di COVID-19, a distanza minore di 2 metri e di durata maggiore a 15 minuti;
- persona che si è trovata in un ambiente chiuso (ad esempio aula, sala riunioni, sala d'attesa dell'ospedale) con un caso di COVID-19 per almeno 15 minuti, a distanza minore di 2 metri;

C'è una precisazione per i datori di lavoro: gli oneri connessi alla quarantena, per i quali si presenta domanda agli enti previdenziali, sono a carico dello Stato.

Certi di aver fatto cosa gradita, restiamo a disposizione per una consulenza maggiormente dettagliata.

Saluti

(cfr allegata circolare INPS 116/2020)

A cura di Marco Tomassetti e Matilde Macera per T. & P. Consulting S.r.l.

NOTA BENE - La presente circolare ha il solo scopo di fornire informazioni di carattere generale e non costituisce un parere professionale né può considerarsi come sostitutivo di una consulenza specifica. Le informazioni contenute nella presente circolare vengono fornite quindi con l'intendimento che non possano essere interpretate come prestazioni di consulenza legale, contabile, fiscale o di altra natura professionale. Il contenuto ha finalità esclusivamente divulgativa generale e non può sostituire incontri con consulenti fiscali, legali o professionali di altra natura. Prima di adottare scelte o provvedimenti è necessario consultare consulenti professionali qualificati. La T&P Consulting srl, lo Studio Tomassetti & Partners nonché i relativi titolari e partners, professionisti e dipendenti, declinano qualsivoglia responsabilità nei confronti di chiunque per decisioni o provvedimenti adottati facendo affidamento sulle informazioni contenute nella presente circolare. Le informazioni contenute nella presente circolare sono di proprietà di Tomassetti & Partners Consulting Srl e possono essere usate esclusivamente a fini personali e interni; è vietato copiarle, inoltrarle o fornirle comunque a terzi. Lo Studio, pur garantendo la massima cura e attenzione nella selezione e stesura dei contenuti della presente circolare, non risponde dei danni derivanti dall'uso dei dati e delle notizie ivi contenute, ovvero causati da involontari refusi, ritardi o errori di stampa.