



ARTICOLI



La gestione delle assenze del personale dipendente a causa dell'emergenza sanitaria da Covid 19

1. Premessa

Nel corso di questi ultimi mesi molti Istituti si sono rivolti alla nostra Associazione al fine di chiarificare alcuni aspetti relativi alle assenze del personale dipendente correlate alla situazione pandemica scaturita dal SARS COV 2.

In particolare, è stato difficile inquadrare talune fattispecie inerenti particolari categorie di lavoratori aventi specifiche necessità.

Con il presente articolo si intende offrire qualche delucidazione ai datori di lavoro che hanno o stanno affrontando le più disparate casistiche in merito a detta problematica e per le quali non vi sono stati, ad oggi, specifiche indicazioni per conto del Ministero del lavoro.

L'assenza di linee guida a tal proposito ha comportato notevoli disagi all'interno delle Scuole Paritarie in merito all'organizzazione e alla pianificazione dei programmi didattici annuali nonché della quotidiana gestione delle varie classi e sezioni.

La situazione non è parimenti migliore all'interno degli Istituti Socio Sanitari che stanno tutt'oggi fronteggiando disagi per quanto concerne il personale OSA, OSS e infermieristico, tipologie professionali definite "categorie a rischio" a seguito delle mansioni svolte a diretto contatto con pazienti degenti e comprendenti lavoratori che, molto frequentemente, per timore di contrarre l'infezione da nuovo Coronavirus, hanno espresso ai propri datori di lavoro la volontà di richiedere un'aspettativa non retribuita piuttosto che percepire lo stipendio e svolgere regolarmente il proprio servizio.

2. La “Quarantena sanitaria”

La “quarantena sanitaria” è la misura posta in essere dal Dipartimento di prevenzione della ASL di competenza *per tutti i soggetti fisici che sono stati in diretto contatto con persona positiva al COVID 19* e che sono pertanto considerati come *potenziali infetti*.

Le persone sottoposte a regime di sorveglianza sanitaria, non devono pertanto avere contatti con nessuno per tutta la durata del periodo di (eventuale) incubazione del virus. Al fine di delineare lo stato di quarantena, l'Azienda Sanitaria Locale ha il compito di avvisare il medico curante del soggetto interessato, il quale a sua volta è tenuto a redigere un certificato nel quale sia evidenziata detta condizione¹. (pertanto il certificato del medico di famiglia può essere retroattivo rispetto alla data del provvedimento redatto dalla ASL).”²

In termini di costo, si specifica che il periodo di quarantena è equiparato alla malattia ai soli fini del trattamento economico e non ai fini della durata del periodo di comportamento, così come previsto ai sensi dell'art. 26 D.L. 18/2020.

¹ Il messaggio INPS 3871/2020 precisa 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)”.

² La Circolare del Ministero della Salute 0032850-12/10/2020, dispone che “La quarantena si riferisce alla restrizione dei movimenti di persone sane per la durata del periodo di incubazione, ma che potrebbero essere state esposte ad un agente infettivo o ad una malattia contagiosa, con l'obiettivo di monitorare l'eventuale comparsa di sintomi e identificare tempestivamente nuovi casi.

In considerazione dell'evoluzione della situazione epidemiologica, delle nuove evidenze scientifiche, delle indicazioni provenienti da alcuni organismi internazionali (OMS ed ECDC) e del parere formulato dal Comitato Tecnico Scientifico in data 11 ottobre 2020, si è ritenuta una nuova valutazione relativa a quanto in oggetto precisato:

Casi positivi asintomatici

Le persone asintomatiche risultate positive alla ricerca di SARS-CoV-2 possono rientrare in comunità dopo un *periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa della positività*, al termine del quale risulti eseguito un test molecolare con risultato negativo (10 giorni + tampone).

Casi positivi sintomatici

Le persone sintomatiche risultate positive alla ricerca di SARS-CoV-2 possono rientrare in comunità *dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa dei sintomi accompagnato da un test molecolare con riscontro negativo eseguito dopo almeno tre giorni senza sintomi.*”

Per i casi di c.d. **positività acclarata e a “lungo termine”** le persone che, pur non presentando più sintomi, continuano a risultare positive al test molecolare per SARS-CoV-2, in caso di assenza di sintomatologia da almeno una settimana, potranno interrompere l'isolamento **dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi**. Questo criterio potrà essere modulato dalle autorità sanitarie d'intesa con esperti clinici e microbiologi/virologi, tenendo conto dello stato immunitario delle persone interessate (nei pazienti immunodepressi il periodo di contagiosità può essere prolungato).

3 *Quarantena disposta da ordinanza amministrativa*

Nel caso in cui il regime di quarantena sia stato disposto da un'Autorità amministrativa (in primis Governo) qualora venga emessa un'ordinanza che inibisca lo svolgimento dell'attività lavorativa³, ad esempio nei casi in cui la sede aziendale sia ubicata in un'area altrimenti definita come “zona rossa” (si pensi ai Comuni interessati alla prima ondata pandemica verificatasi al termine del mese di Febbraio 2020 e siti nelle Regioni Veneto, Lombardia ed Emilia-Romagna), in questo caso, non è applicabile il trattamento di cui al precedente punto, poiché non sussiste un provvedimento redatto da un operatore di sanità pubblica e il datore di lavoro ricorre sovente all'utilizzo di ammortizzatori sociali (quali la CIG in deroga)⁴.

4 *Lavoratore assente in caso di malattia conclamata scaturente da SARS COV 2*

Ai sensi dell'art. 26 comma 6 del D.L. 18/2020 *“Qualora il lavoratore si trovi in malattia accertata da COVID-19, il certificato è redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica”*. In questo caso si pone in essere un ordinario trattamento di malattia a tutti gli effetti, con la sola emissione ed inoltre in modalità telematica (all'Ente Previdenziale) del certificato formulato dal medico curante.

5 *Assenza di lavoratore a causa di sintomi da infezione COVID-19*

Nei casi in cui il dipendente decida di assentarsi dal posto di lavoro a seguito del manifestarsi di sintomi compatibili con malattia da nuovo Coronavirus, il medico di famiglia di quest'ultimo è tenuto a valutare, sulla base di quanto riportato dal paziente, se sia opportuno (o meno) richiedere alla ASL di competenza l'effettuazione del tampone volto a tracciare la presenza di particelle del virus SARS COV 2 all'interno delle secrezioni naso/faringee del soggetto.

Qualora sia consigliabile il ricorso al test, in attesa dell'esito dell'esame, il dipendente fruisce di malattia ordinaria (dietro redazione di apposito certificato telematico presentato all'INPS come indicato al precedente paragrafo). In caso positività al COVID 19, il dipendente permane in stato di malattia con ulteriore prescrizione medica (e pertanto nuovo certificato medico avente nuova data di scadenza).

³ Art. 19 D.L. 104/2020 ha disposto, nei casi di specie, l'obbligo di permanenza domiciliare in ragione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

⁴ **Messaggio INPS 3653/2020** *“La citata previsione normativa, sebbene sia limitata ad un determinato ambito territoriale e temporale, confermando l'orientamento dell'Istituto, consente di affermare, quale principio generale, che in tutti i casi di ordinanze o provvedimenti di autorità amministrative che di fatto impediscano ai soggetti di svolgere la propria attività lavorativa non è possibile procedere con il riconoscimento della tutela della quarantena ai sensi del comma 1 dell'articolo 26, in quanto la stessa prevede un provvedimento dell'operatore di sanità pubblica.”*

6 *Infortunio COVID 19*

Quest'ultima casistica è purtroppo, ad oggi, molto frequente negli Istituti Socio Assistenziali ed in particolar modo nelle Case di Riposo, ove si è assistito a veri e propri focolai di infezione da SARS COV 2; come in premessa, il personale medico sanitario è indubbiamente il più esposto al rischio di contrazione del virus.

In questo caso, avvertito il *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione della struttura*, è opportuno contattare la ASL per eseguire un'inchiesta epidemiologica dalla quale si possa evincere la correlazione tra tutti i contagi verificatisi tra i dipendenti e l'ambiente di lavoro; successivamente, il medico certificatore provvederà a redigere apposita documentazione da inoltrare telematicamente all'INAIL e il datore di lavoro (tramite il portale on line dell'Ente Previdenziale) effettuerà la denuncia di infortunio, per ogni singolo dipendente contagiato.⁵

7 *Quarantena da parte di Autorità di un Paese straniero*

Questa fattispecie si verifica in tutti i casi in cui un lavoratore, recatosi all'estero per svariate ragioni, sia stato sottoposto (per conto dell'Autorità amministrativa dello Stato straniero interessato) a provvedimento di quarantena.

Vige in questo caso la stessa disposizione descritta al paragrafo 3, ovvero, anche in detta situazione, non è possibile applicare la tutela di cui all'art. 26 D.L. 18/2020, poiché non vi sono istruzioni impartite per conto di un provvedimento emesso dall'ASL.

8 *Assenza del lavoratore nei casi di quarantena del figlio convivente di età inferiore ai 16 anni*

La fattispecie in oggetto si verifica quando all'interno di un plesso scolastico, centro sportivo e/o struttura frequentata per seguire lezioni a carattere linguistico/musicale, sia stato disposto, da parte della ASL e mediante la redazione di apposito certificato, il regime di quarantena per i soggetti interessati⁶.

In questa situazione, il dipendente, genitore di figlio convivente di età inferiore ai 16 anni, ha diritto a percepire per conto dell'INPS un'indennità pari al 50% della retribuzione lorda mensile. Non vi è incidenza alcuna relativamente a questo importo per quanto concerne le mensilità aggiuntive percepite dal lavoratore, qualora il provvedimento di quarantena riguardi un soggetto di età inferiore ad anni 14. L'assenza del dipendente a causa di dette ragioni, è da definirsi come "congedo" (*coperto da contribuzione figurativa*).

⁵ Art. 42 comma 2 D.L. 18/2020 e s.m. intervenute

⁶ Circolare INPS 116/2020 con riferimento alla Legge 126/2020, articolo 21 bis, modificato dall'art. 22 del D.L. 137/2020.

E' da segnalare tuttavia che, per i genitori di figli di età compresa tra i 14 e i 16 anni, è possibile astenersi dal lavoro per le motivazioni di cui al presente paragrafo; in questo caso tuttavia gli stessi non hanno diritto a retribuzione/indennità né al riconoscimento di contribuzione figurativa.

Detto congedo può essere fruito da un dipendente anche qualora l'altro coniuge versi in stato di malattia, poiché si presume che, a causa di tale condizione morbosa, quest'ultimo non possa adeguatamente "prendersi cura" del proprio figlio.

La Circolare INPS 116/2020 specifica altresì che *"in caso di congedo di maternità/paternità dei lavoratori dipendenti, l'altro genitore può fruire del congedo COVID-19 per quarantena scolastica nel caso in cui la quarantena sia disposta per il figlio diverso da quello per il quale si fruisce del congedo di maternità/paternità."*⁷. Detta Nota, chiarifica inoltre che *"Il congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli non può essere fruito negli stessi giorni da entrambi i genitori, ma solo in modalità alternata tra gli stessi, per il periodo di quarantena predisposto dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente. Pertanto, a fronte di domande presentate da genitori conviventi con il minore per i medesimi giorni, si procederà ad accogliere la domanda presentata cronologicamente prima"*⁸.

9 Assenza del dipendente a seguito della richiesta di congedo straordinario per sospensione dell'attività didattica in presenza dei propri figli iscritti alle Scuole Secondarie di I° Grado (Scuole Medie)

Ai sensi dell'art. 13 del D.L. 149/2020, i dipendenti aventi figli iscritti alle Scuole Secondarie di I° Grado per i quali sia stata sospesa l'attività didattica in presenza, qualora il plesso scolastico sia ubicato in un'area caratterizzata da uno scenario di massima gravità relativamente ai contagi da SARS COV 2, possono richiedere periodi di congedo (da fruire alternativamente tra padre/madre) per l'intera durata della sospensione in oggetto.

⁷ La stessa Circolare specifica inoltre che, la fruizione del congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli è compatibile con la contemporanea fruizione di ferie dell'altro genitore convivente con il minore. In aggiunta, in caso di aspettativa non retribuita di uno dei due genitori conviventi con il minore, l'altro genitore può fruire, contemporaneamente del congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli.

⁸ Il congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli non può essere fruito nel caso in cui l'altro genitore, convivente con il minore, non svolga alcuna attività lavorativa beneficiando di strumenti a sostegno del reddito quali ad esempio, CIGO, CIGS, CIG in deroga, assegno ordinario, CISOA, NASpI. Diversamente, nel caso in cui il genitore convivente con il minore, beneficiando degli strumenti predetti, abbia solo una riduzione di orario di lavoro (per cui continua a dover prestare la propria attività lavorativa, ancorché ad orario ridotto), l'altro genitore convivente con il minore è ammesso alla fruizione del beneficio di cui sopra.

È incompatibile la fruizione del congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli con prestazione di attività lavorativa in modalità agile del richiedente o dell'altro genitore convivente con il minore (negli stessi giorni di fruizione del congedo).

Durante questo lasso temporale, il lavoratore ha diritto a un'indennità INPS pari al 50% della retribuzione lorda mese; i suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa⁹.

10 Assenza dal lavoro a causa di malattia scaturente da nuovo Coronavirus di figlio di età inferiore ai 3 anni

Nei casi di assenza dal lavoro a seguito di figlio di età inferiore ai 3 anni affetto da SARS COV 2, il dipendente può chiedere un congedo non retribuito per l'intera durata della malattia del bambino (si necessita della redazione di apposito certificato medico per conto del pediatra). La richiesta di detto congedo può essere formulata alternativamente solo da uno dei due genitori.¹⁰

11 Assenza dal lavoro a causa di malattia scaturente da nuovo Coronavirus di figlio di età compresa tra i 3 e gli 8 anni

Nei casi di assenza dal lavoro a seguito di figlio di età compresa tra i 3 e gli 8 anni affetto da SARS COV 2, il dipendente può chiedere un congedo non retribuito per l'intera durata della malattia del bambino (si necessita, anche in questo caso, della redazione di apposito certificato medico da parte del pediatra). La richiesta di detto congedo può essere formulata alternativamente solo da uno dei due genitori e per un massimo di 5 giorni lavorativi all'anno.¹¹

12 Assenza dal lavoro per accudimento dei figli di età non superiore ai 12 anni

E' fatta salva per il dipendente la possibilità di avvalersi del congedo di cui all'art. 32 Dlgs 151/2001 (così come modificato dal Dlgs 81/2015 in attuazione del Jobs Act) al fine di accudire i propri figli ed astenersi pertanto dal prestare servizio.

Tale congedo è da ritenersi valido, per il lavoratore dipendente, genitore di figlio di età non superiore ad anni 12 e che lo stesso prevede il diritto alla corresponsione di un'indennità pari al 30% della retribuzione lorda mese, secondo le seguenti modalità:

- Fino al compimento dei sei anni di vita del bambino e per un periodo complessivo tra i genitori di sei mesi, senza condizioni di reddito;
- Fino al compimento degli 8 anni di vita del bambino se il reddito del singolo genitore interessato sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione Generale obbligatoria;

⁹ Anche questo tipo di congedo non è attivabile qualora l'attività lavorativa possa essere prestata in modalità "agile".

¹⁰ Per questa fattispecie si fa riferimento all'art. 47 comma 1 del Dlgs 151/2001.

¹¹ Per questa fattispecie si fa riferimento all'art. 47 comma 2 del Dlgs 151/2001.

... continua da pag. 22

- Dagli 8 anni e un giorno fino al compimento del dodicesimo anno d'età del bambino il congedo parentale non è indennizzabile.¹²

La scelta di fruizione del periodo di astensione facoltativa è da ritenersi come opzionale rispetto alla possibilità di svolgere attività lavorativa in modalità agile.

13 *Assenza del lavoratore genitore di figlio disabile*

In questo periodo di pandemia, molti dipendenti, genitori di figli affetti da disabilità medio/grave hanno richiesto di sospendere la loro attività per poter supportare e accudire più assiduamente i loro cari che versano in stato di evidente fragilità.

Ai sensi dell'art. 13 del D.L. 149/2020, i lavoratori coinvolti in dette casistiche, possono avvalersi dello stesso congedo di cui al precedente paragrafo 9.

Infatti, i genitori di figli aventi disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, per i quali sia stata disposta la chiusura a seguito di provvedimento amministrativo, possono richiedere periodi di congedo (da fruire alternativamente tra padre/madre) per l'intera durata della sospensione in oggetto. Durante questo periodo il lavoratore ha diritto a un'indennità INPS pari al 50% della retribuzione lorda mese; i suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

14 *Assenze lavoratori "fragili"*

Il D.L. 18/2020 (art. 26 comma 2), ha disciplinato le assenze dei lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico/legali e attestanti una condizione di rischio (o meglio di maggior rischio) di contrazione del virus SARS COV 2 a seguito di uno stato di immunodepressione, derivante anche da patologie oncologiche e/o terapie salvavita.

Come ribadito con Messaggio INPS 4157/2020, infatti, l'intero periodo di assenza dal lavoro per tali categorie di soggetti viene equiparato a *degenza ospedaliera* a fronte della presentazione del certificato di malattia.

Il termine della tutela, inizialmente stabilito al 30 aprile 2020, è stato successivamente prorogato al 31 luglio 2020 dall'articolo 74, comma 1, lettera a), del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

¹² Ai sensi dell'art. 32 Dlgs 151/2001 si afferma che "Nei primi 12 anni di vita del bambino ciascun genitore, anche contemporaneamente, può usufruire dell'astensione facoltativa dal lavoro per un periodo, anche frazionato, con le seguenti modalità: A) madre lavoratrice, per un periodo non superiore a 6 mesi B) padre lavoratore per un periodo non superiore a 6 mesi elevabile a 7 mesi quando questi esercita il diritto per un periodo non superiore a 3 mesi C) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a 10 mesi.

In particolare, il Messaggio sovra citato evidenzia come *il nuovo comma 2 del D.L. n. 18/2020, abbia disposto un'ulteriore proroga al 15 ottobre 2020 del termine previsto per la tutela in questione, che, allo stato attuale, risulta quindi riconosciuta ai lavoratori considerati fragili, ai sensi del medesimo comma, per periodi di assenza dal lavoro compresi tra il 17 marzo 2020 e il 15 ottobre 2020, salvo ulteriori eventuali proroghe disposte dal legislatore.*

Allo stato attuale è possibile affermare che per i lavoratori fragili è consentito e vivamente “consigliato”, *l'esercizio di norma dell'attività 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*.¹³

15 Conclusioni

Le assenze dei dipendenti, per ciascuno dei casi elencati, rappresentano senza dubbio motivo di disagio per i Gestori, *sia per gli Istituti scolastici* che spesso si ritrovano a dover sottostare a diverse quarantene a causa di plurimi contagi, e si vedono quindi obbligati a frazionare le sezioni o le classi per contenere la diffusione del virus, a modificare la programmazione didattica anche per la necessità di utilizzare piattaforme on line, *sia per gli Istituti socio sanitari e assistenziali*, costretti a reclutare in estrema emergenza nuovo personale in sostituzione di OSS, OSA e infermieri che si sono contagiati nell'alveo dello stesso arco temporale e verosimilmente nel corso dello svolgimento della propria attività lavorativa.

Forse è da valutare negativamente, dopo la prima metà del mese di ottobre 2020, il non avere previsto ed estesa una maggior tutela per le cosiddette “categorie a rischio”, altrimenti definiti “lavoratori fragili”, non consentendo loro di avvalersi di certificato di malattia equiparabile al ricovero ospedaliero, considerato il fatto che molti di essi svolgono funzioni non compatibili con il lavoro agile (es. gli OSA). Di conseguenza, spesso gli Istituti non avendo la possibilità di adibirli ad altre mansioni si trovano nella necessità di fare ricorso agli ammortizzatori sociali disponibili FIS o CIGD.

¹³ Messaggio INPS 4157/2020