

Assenze dei lavoratori per Covid-19: come gestirle

Tipologia assenza	Specifiche	Costo	Malattia	Comporto	Possibile Attività
Quarantena sanitaria art. 26, D.L. 18/2020	Il lavoratore deve essere in possesso di un provvedimento adottato dal Dipartimento di prevenzione della ASL. L'ASL deve comunicare il provvedimento al medico di famiglia che, a sua volta, dovrà emettere un certificato medico dove evidenzierà che trattasi di quarantena (il certificato potrà retroagire alla data del provvedimento dell'ASL).	Il periodo di quarantena del lavoratore è equiparato alla malattia ai soli fini del trattamento economico. Lo Stato si prende carico del costo, previa domanda del datore di lavoro all' INPS (messaggio INPS n. 3871/2020).	Solo dal punto di vista economico	No	Lavoro in smart-working, qualora sia compatibile con il tipo di attività svolta dal lavoratore. Qualora il lavoratore sia posto in CIG, questa prevale sulla quarantena.
Quarantena per ordinanza amministrativa art. 19, D.L. 104/2020 INPS, mess. n. 3653/2020	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 è possibile procedere con il riconoscimento della tutela della quarantena, ai sensi dell'articolo 26, in quanto la stessa prevede un provvedimento dell'operatore di sanità pubblica.	Non retribuita dal datore di lavoro.	No	No	Il datore di lavoro può attivare, alternativamente: - Ammortizzatore Sociale, - Smart-working (qualora sia compatibile con l'attività svolta).



Malattia Covid-19 del Lavoratore art. 26, co.6, D.L. 18/2020 INPS, mess. n. 3653/2020	Certificato di malattia del medico di famiglia. Non è necessario alcun provvedimento dell'ASL.	Equiparata alla malattia ordinaria.	Sì	Sì	Nessuna Qualora il lavoratore sia posto in CIG, questa prevale sulla malattia
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, emette 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.	Equiparata alla malattia ordinaria	Sì	Sì	Nessuna Qualora il lavoratore sia posto in CIG, questa prevale sulla malattia
Infortunio Covid-19 art. 42, co 2, D.L. 18/2020	Infezione contratta sul posto di lavoro. Necessario certificato medico.	Indennità INAIL più integrazione azienda.	Infortunio	No	Nessuna
Quarantena da parte di Autorità di un Paese straniero INPS, mess. n. 3653/2020	Qualora il lavoratore, recatosi all'estero, sia stato oggetto di provvedimento di quarantena da parte di una Autorità del Paese straniero. Non sarà possibile l'applicazione della tutela prevista dall'art. 26, del Decreto legge 18/2020, in quanto tale tutela è ammessa esclusivamente se la quarantena è stata disposta con un provvedimento proveniente da Autorità sanitarie italiane.	Nessuno	No	No	Il datore di lavoro può attivare, alternativamente: - lo Smart-working (qualora sia compatibile con l'attività svolta) - la CIG Covid Le parti possono prevedere la fruizione delle ferie.



<p>Quarantena figlio convivente di età minore dei 16 anni art. 21-bis, L. 126/2020 (come modificato dal D.L. 137/2020) INPS, circ. n. 116/2020</p>	<p>Occorre il certificato adottato dal Dipartimento di prevenzione della ASL, territorialmente competente, che ponga in quarantena il figlio, in una delle location da quest'ultimo frequentate:</p> <ul style="list-style-type: none"> – scuola; – palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati; – strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche <p>Il periodo di vigenza della disposizione: dal 9 ottobre al 31 dicembre 2020. Inoltre, nel caso in cui l'ASL sospenda l'attività didattica in presenza.</p>	<p>Indennità, a carico INPS, pari al 50% della retribuzione (non incidenza mensilità aggiuntive) qualora il provvedimento riguardi il figlio minore di anni 14. 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.</p>	<p>No</p>	<p>No</p>	<p>Il lavoratore può richiedere, alternativamente:</p> <p>a) lo Smart-working (qualora sia compatibile con l'attività svolta) b) il Congedo straordinario Covid (esclusivamente nel caso in cui la quarantena del figlio sia stata disposta dall'ASL per un contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, ovvero in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza). In questo caso, la durata dell'assenza può essere parte o tutta la durata del provvedimento dell'ASL.</p>
---	---	--	-----------	-----------	--





PILLOLE DI SICUREZZA

<p>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”)</p>	<p>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. Attivabile solo qualora la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile.</p>	<p>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</p>	<p>No</p>	<p>No</p>	<p>Le parti (datore di lavoro e lavoratore) possono attivare lo Smart-working, qualora sia compatibile con l’attività svolta.</p>
<p>Malattia Covid-19 figlio di età non superiore ai 3 anni art.47, co 1, D.L. vo 151/2001</p>	<p>Occorre il certificato medico del pediatra. Può essere richiesta, alternativamente, solo da uno dei due genitori.</p>	<p>Congedo non retribuito dal datore di lavoro.</p>	<p>No</p>	<p>No</p>	<p>Nessuno</p>





PILLOLE DI SICUREZZA

<p>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”)</p>	<p>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. Attivabile solo qualora la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile.</p>	<p>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.</p>	<p>No</p>	<p>No</p>	<p>Le parti (datore di lavoro e lavoratore) possono attivare lo Smart-working, qualora sia compatibile con l’attività svolta.</p>
<p>Malattia Covid-19 figlio di età non superiore ai 3 anni art.47, co 1, D.L. vo 151/2001</p>	<p>Occorre il certificato medico del pediatra. Può essere richiesta, alternativamente, solo da uno dei due genitori.</p>	<p>Congedo non retribuito dal datore di lavoro.</p>	<p>No</p>	<p>No</p>	<p>Nessuno</p>





PILLOLE DI SICUREZZA

Malattia Covid-19 figlio di età tra i 3 e gli 8 anni Art. 47, co 2, D.Lvo 151/2001	Occorre il certificato medico del pediatra. Massimo 5 giorni lavorativi all'anno. Può essere richiesta, alternativamente, solo da uno dei due genitori.	Congedo non retribuito dal datore di lavoro.	No	No	Nessuno
Cura dei figli art. 32, D.L. vo 151/2001	Richiesta congedo parentale ordinario per figli fino a 12 anni di età	Congedo parentale ordinario	No	No	Le parti possono concordare, in alternativa al congedo, la possibilità di effettuare la prestazione in smart-working.
Lavoratori con figli disabili art. 21-ter, L. 126/2020	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.	Nessuno	No	No	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).
Lavoratori fragili art. 26, co 2-bis, D.L. 18/2020	Si tratta di lavoratori: - disabili gravi (ai sensi dell'art.3, co 3, L. 104/1992). - con rischio derivante da immunodepressione: - 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)	Nessuno	No	No	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

