

Udine, 5 Novembre 2020

Oggetto: Assenze causate da COVID-19 – Quarantena, quarantena scolastica/ sportiva/ da didattica a distanza, prescrizione di assenza dal servizio, malattia covid e casistiche particolari.

Circolare numero 046/2020

In breve:

Con nostra precedente Circolare 021/2020 avevamo fornito indicazioni circa alcuni eventi di assenza collegati alla pandemia da Covid-19 che le aziende si trovano a dover gestire. Torniamo sull'argomento per fornire ulteriori precisazioni sulla quarantena e per dare evidenza della c.d. quarantena scolastica di recente introduzione.

Approfondimento:

Per quarantena si intende un periodo di isolamento al quale vengono sottoposte le persone ritenute, anche solo potenzialmente, portatrici di agenti infettivi. L'isolamento può avvenire in specifiche strutture oppure anche presso il proprio domicilio. La quarantena può essere disposta solo dagli operatori sanitari competenti per territorio che provvedono anche alla sorveglianza attiva (controllo periodico del soggetto in quarantena).

Per quarantena scolastica si intende un periodo di congedo disposto dal dipartimento di prevenzione dell'ASS a favore del genitore chiamato ad "assistere" il figlio convivente minore di 16 anni che debba scontare un periodo di quarantena a seguito di contatto durante attività scolastiche o extra-scolastiche.

QUARANTENA (cfr. art.26, co. 1 e 3 L.27/2020 di conversione del D.L. 18/2020)

Il lavoratore in quarantena non è inabile al lavoro, gli viene semplicemente impedito di recarsi al lavoro per evitare la diffusione del contagio. La quarantena potrebbe trasformarsi in malattia, ma potrebbe anche essere che il lavoratore non sviluppi alcun evento morboso. Alcune delle cause tipiche di quarantena sono: il rientro in Italia da zone a rischio, l'essere entrati in "contatto stretto" con soggetti positivi al virus Covid-19 e l'essere in attesa di tampone.

Il lavoratore, per essere considerato in quarantena, deve ricevere apposito provvedimento/comunicazione da parte del Dipartimento di Prevenzione dell'ASS che provvede ad avvisare anche il medico curante (pertanto non si tratta ancora di un certificato medico); il medico curante sulla base del provvedimento/comunicazione dell'ASS deve redigere il vero e proprio certificato medico.

In pratica il lavoratore in quarantena dovrebbe sempre ricevere:

- 1) un provvedimento/comunicazione da parte del Dipartimento di Prevenzione dell'ASS;
- 2) un certificato medico di malattia dal proprio medico curante.

Il periodo trascorso in quarantena dai dipendenti del settore privato ai fini del trattamento economico è equiparato alla malattia. Inoltre è previsto che il periodo di quarantena non venga conteggiato ai fini del comporto (periodo massimo di conservazione del posto in caso di malattia).

Il *provvedimento* dell'ASS e il *certificato* del medico curante dovrebbero essere sovrapponibili, nella pratica, però, si possono verificare incongruenze tra le due certificazioni e tale circostanza complica non poco i rapporti tra azienda, dipendente e Inps.

In particolare segnaliamo che l'Inps riconosce la malattia sulla base del *certificato medico* rilasciato dal curante e non sulla base del *provvedimento dell'ASS*. Inoltre, secondo l'Istituto, spetta al lavoratore tramite posta ordinaria o via pec l'onere di integrare eventuali informazioni mancanti, erranee o incomplete tra il *provvedimento dell'ASS* e il *certificato del medico di base* (cfr. Messaggio Inps n.2584/2020).

Nel caso sia presente il solo certificato medico l'assenza verrà valutata come malattia ordinaria, salvo che l'Inps – attraverso l'analisi del certificato – possa dedurre che si tratti di quarantena, in tale caso l'Istituto comunicherà al dipendente la necessità di integrazione della documentazione mancante chiedendogli di presentare anche il provvedimento.

Si noti che – secondo le indicazioni Inps – i medici dovrebbero apporre sui certificati medici particolari codici che servono proprio ad individuare la malattia/quarantena, ma nella pratica non sempre i medici ricevono tali istruzioni, inoltre tali codici non sono presenti sugli attestati (telematici o cartacei) che ricevono i datori di lavoro.

Nel caso sia presente il solo provvedimento dell'ASS l'assenza non viene considerata malattia salvo che il certificato non pervenga successivamente.

Altra problematica che nella pratica può verificarsi è quella della mancata coincidenza tra il provvedimento rilasciato dall'ASS e il certificato medico rilasciato dal curante. In questo caso verrà comunque preso in considerazione il periodo più ampio di inizio e di fine tra quelli indicati sul provvedimento e quelli indicati sul certificato medico.

Per quanto sopra invitiamo le aziende a sensibilizzare il proprio personale in quarantena circa le problematiche evidenziate esortandolo a farsi rilasciare sempre:

1. il provvedimento da parte del Dipartimento di Prevenzione dell'ASS coerente con gli effettivi obblighi di permanenza presso il proprio domicilio anche in attesa del tampone e/o dei relativi risultati.
2. il certificato medico di malattia da parte del proprio medico curante contenente giornate di assenza coincidenti con le giornate previste nel certificato dell'ASS e/o – se del caso – che includa ulteriori giornate di assenza per quarantena inizialmente non previste dal provvedimento.

Dal punto di vista delle presenze il giustificativo di assenza da utilizzare è il seguente:

Quarantena (provvedimento dell'ASS + certificato medico curante):

A4 - Quarantena sorv.attiva COVID19

QUARANTENA PER ORDINANZA AMMINISTRATIVA e QUARANTENA ALL'ESTERO

In passato si sono verificati casi di ordinanze delle autorità amministrativa (Regioni o Comuni) che hanno imposto il divieto di allontanamento dei cittadini da un determinato territorio, a motivo della necessità di contenere il diffondersi dell'epidemia.

Ad esempio ciò si è verificato nelle fasi iniziali della pandemia, sia nelle Regioni Emilia-Romagna, Veneto e Lombardia, sia nelle c.d. zone rosse (Vò Euganeo e comuni della provincia di Lodi) e non è escluso che possa ripetersi.

Secondo l'Inps 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 per quarantena ex art.26, co.1 in quanto la stessa prevede un provvedimento dell'operatore di sanità pubblica. In questi casi l'assenza dal lavoro sarà ovviamente giustificata, ma non sarà un'assenza per malattia.

In tali ipotesi, qualora non fosse possibile ricorrere allo smart working, la copertura all'assenza potrà essere garantita utilizzando gli ammortizzatori sociali covid (qualora l'azienda già ne faccia ricorso) oppure utilizzando le ordinarie causali di assenza: ferie, permessi, aspettativa, ecc..

Considerazioni del tutto analoghe possono essere fatte qualora il dipendente venisse bloccato a ragione di un provvedimento di quarantena da parte delle competenti autorità di un Paese straniero.

QUARANTENA SCOLASTICA, QUARANTENA SPORTIVA, ATTIVITA' DIDATTICA A DISTANZA

Come è noto la ripartenza della scuola e delle attività extra-scolastiche hanno incrementato le probabilità di diffusione del contagio da Covid-19. Gli Istituti di ogni ordine e grado (nonché i gestori di attività sportive) hanno adottato dei protocolli anti-contagio in base ai quali nel momento in cui si verifica la positività di un allievo tutto il gruppo classe (o tutto il gruppo che svolge assieme l'attività sportiva) viene sospeso in attesa di tampone.

In tali ipotesi, il Dipartimento di Prevenzione dell'ASS provvede a porre in quarantena i genitori del giovane risultato positivo considerandoli "contatti stretti", viceversa i genitori dei compagni di classe (o del gruppo sportivo), non essendo "contatti stretti", non dovrebbero essere interessati dalla quarantena.

Più recentemente il DPCM 24.10.2020 ha previsto, per le scuole secondarie di secondo grado, l'obbligo di didattica a distanza, alternata a quella in presenza, per almeno il 75% dell'orario. Il DL 137/2020 c.d. *Decreto Ristori*, in vigore dallo scorso 28 ottobre, ha equiparato l'ipotesi di sospensione dell'attività didattica in presenza con disposizione di formazione a distanza, all'assenza dal lavoro dei genitori per quarantena "scolastica/sportiva".

Nelle 3 ipotesi di sospensione sopra descritte, ovvero in caso di:

- quarantena scolastica disposta dal Dipartimento di Prevenzione dell'ASS (prevista nel DL 104/2020);
- quarantena sportiva disposta dal Dipartimento di Prevenzione dell'ASS (prevista dalla legge di conversione del DL 104/2020);
- obbligo di svolgimento dell'attività didattica a distanza (previsto dal combinato disposto del DPCM 24.10.2020 e del DL 137/2020);

il genitore che abbia un figlio convivente minore di 14 anni e che non possa svolgere l'attività in modalità agile, ha la facoltà di astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio (o del periodo di formazione a distanza). Durante tale periodo non decorre la retribuzione ma viene riconosciuta un'indennità a carico dell'Inps pari al 50 per cento della retribuzione con modalità analoghe a quelle previste per il congedo parentale. Nel caso di figlio fra 14 e 16 anni, permane per il genitore la possibilità di assentarsi con garanzia di conservazione del posto di lavoro ma senza il diritto alla retribuzione, né diritto ad altra indennità a carico Inps, né diritto al riconoscimento di contribuzione figurativa.

Le 3 assenze genitoriali di cui sopra devono collocarsi nel periodo compreso tra il 9 settembre e il 31 dicembre e devono avere una durata non superiore al periodo di quarantena del figlio (o del periodo di formazione a distanza). Il diritto spetta ad uno solo dei genitori purché convivente con il figlio.

Nelle more dell'emanazione della legge di conversione del DL 104/2020 e quindi prima dell'entrata in vigore delle disposizioni sulla quarantena sportiva e sulla didattica a distanza, l'Inps ha fornito indicazioni utili per fruire della quarantena scolastica; pur mancando conferme da parte dell'Istituto si ritiene che le medesime disposizioni valgano nell'ipotesi di quarantena sportiva e nel periodo di formazione a distanza.

In particolare secondo l'Istituto il dipendente con figlio minore di 14 anni è obbligato a presentare all'Inps apposita domanda in via telematica. In domanda vanno indicati gli estremi del provvedimento di quarantena del figlio emanato dal Dipartimento di Prevenzione dell'ASS.

In linea di massima se l'altro genitore può accudire il figlio, il periodo di quarantena scolastica non compete, ma – in alcuni casi – il diritto compete anche se l'altro genitore risulta sospeso dal lavoro; ad esempio in caso di: malattia, fruizione del congedo di maternità/paternità per un altro figlio, fruizione delle ferie, aspettativa non retribuita, permessi o congedi previsti dalla L.104/1992 anche per il medesimo figlio, fruizione di congedo Covid per soggetti fragili, genitore in condizioni di handicap grave o invalido al 100%, genitore pensionato di inabilità.

Viceversa vi sono assenze relative all'altro genitore che non danno diritto alla fruizione della quarantena scolastica; ad esempio: fruizione della quarantena scolastica per il medesimo figlio, fruizione del congedo parentale per il medesimo figlio, fruizione dei permessi di allattamento per il medesimo figlio, genitore disoccupato o che non svolga attività lavorativa, genitore in sospensione oraria che fruisce di ammortizzatori sociali, genitore che svolge attività in modalità agile, giornate di pausa da lavoro intermittente o da part time (verticale).

Per fruire della quarantena scolastica il dipendente è obbligato a presentare all'Inps apposita domanda in via telematica. In domanda vanno indicati gli estremi del provvedimento di quarantena del figlio emanato dal Dipartimento di Prevenzione dell'ASS.

Dal punto di vista delle presenze il giustificativo di assenza da utilizzare è il seguente e deve essere corredato dalla domanda telematica:

Quarantena scolastica/ sportiva/ didattica distanza per minori di 14 anni (risultante da richiesta telematica presentata all'Inps)

V9 – Congedo genitoriale quarantena scolastica

Quarantena scolastica/ sportiva/ didattica distanza tra 14 e 16 anni

A9 – Congedo covid non retribuito

PRESCRIZIONE DI ASSENZA DAL SERVIZIO / RICOVERO (cfr. art.26 D.L.18/2020)
--

Ricordiamo che fino al 15.10.2020 (il termine iniziale del 30.04 è stato prorogato con vari provvedimenti normativi) era in vigore una particolare tutela per i c.d. soggetti fragili ovvero:

- i lavoratori disabili con connotazione di gravità di cui alla legge 104/92;
- i lavoratori immunodepressi, i lavoratori con esiti di patologie oncologiche e i lavoratori che svolgono terapie salvavita, sempre che abbiano ottenuto una certificazione attestante una condizione di rischio.

Queste due categorie di dipendenti potevano ottenere una prescrizione di assenza dal servizio da parte di un'autorità sanitaria in base alla quale il lavoratore doveva rimanere assente dal lavoro e ciò, evidentemente, perché in caso di contagio il quadro clinico avrebbe potuto risultarne compromesso.

Pur non trattandosi di un ricovero vero e proprio, la norma prevedeva che la “prescrizione di assenza dal servizio” venisse equiparata al ricovero ospedaliero con tutte le conseguenze economiche del caso. In tale ipotesi era fondamentale distinguere certificati medici di malattia tradizionale da quelli di ricovero/prescrizione di assenza dal servizio.

Dal punto di vista delle presenze il giustificativo di assenza da utilizzare era il seguente:

Gravi patologie con prescrizione di assenza dal servizio:

A5 - Assenza aut. sanitarie COVID19

MALATTIA

Per malattia si intende un evento morboso che determina una temporanea incapacità lavorativa. In caso di malattia il lavoratore è giudicato completamente inabile al lavoro a ragione della diagnosi individuata dal medico curante. Anche il ricovero ospedaliero è equiparato alla malattia, con la particolarità che il trattamento economico a carico Inps si riduce.

La malattia e il ricovero ospedaliero conseguenti a contagio da COVID-19 sono ordinarie ipotesi di assenza per malattia e ricovero.

Dal punto di vista delle presenze i giustificativi di assenza da utilizzare sono il seguente:

Malattia:

MA – Malattia (sia essa collegata a COVID19 o meno)

Ricovero ospedaliero:

MO – Ricovero ospedaliero (sia esso collegato a COVID19 o meno)

CASISTICHE PARTICOLARI

Si verificano sempre più spesso casi di lavoratori preoccupati dall'ipotetico rischio di essere venuti a contatto con soggetti potenzialmente positivi. Si pensi – ad esempio – al caso di un lavoratore convivente con un familiare posto in quarantena in attesa di tampone; normalmente, nel caso di specie, il lavoratore non viene interessato da un provvedimento di quarantena, solo qualora venga accertata la positività del familiare il Dipartimento di Prevenzione dell'ASS provvede ad adottare un provvedimento di quarantena a carico del lavoratore.

In tali casi, mancando il provvedimento del D.P. dell'ASS, il lavoratore non è titolato a rimanere assente dal lavoro ed il datore di lavoro si trova in condizione di poterlo/doverlo occupare. La gestione operativa di tali situazioni non può che partire dall'analisi del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) che ciascun datore di lavoro deve predisporre. Il DVR, infatti, prevede anche la valutazione del rischio biologico da Covid-19 e potrebbe avere preso in considerazione la gestione di queste casistiche.

In conseguenza di ciò, si consiglia di consultare tutti coloro che si occupano di sicurezza in azienda (consulente esterno, RSPP, medico competente, RLS, ecc.) per valutare se il lavoratore possa comunque essere fatto lavorare con le dovute precauzioni (ad esempio mascherina facciale e distanziamento) oppure se non sia più opportuno, in un'ottica di massima prudenza, sospenderne l'attività.

Qualora si optasse per la sospensione dell'attività in presenza sarà possibile:

- utilizzare lo smart working;
- utilizzare eventuali ammortizzatori sociali Covid in corso;
- utilizzare ferie e/o permessi nel rispetto delle disposizioni legali e contrattuali;
- concordare con il dipendente altre forme di sospensione.

Analogamente sottolineiamo che (cfr. messaggio Inps 3653/2020) la quarantena e la prescrizione di assenza dal servizio per i soggetti fragili ex art.26 commi 1 e 2 DL 18/2020, non configurano un'incapacità temporanea al lavoro dovuta ad una patologia in fase acuta tale da impedire, in assoluto, lo svolgimento dell'attività lavorativa (presupposto per il riconoscimento della tutela previdenziale della malattia comune).

Quarantena e prescrizione sono semplicemente delle situazioni di rischio per il lavoratore e per la collettività che il legislatore ha inteso tutelare equiparandole, ai fini del trattamento economico, alla malattia o alla degenza ospedaliera. In tali ipotesi è comunque ammesso che l'attività lavorativa possa continuare ad essere svolta con modalità di smart working, ma – ovviamente – qualora l'attività continui "da remoto" non sarà più possibile ricorrere alla tutela previdenziale della malattia o della degenza ospedaliera.

È invece evidente che in caso di malattia conclamata il lavoratore è temporaneamente incapace al lavoro, non potrà svolgere attività in smart working e avrà diritto ad accedere alle prestazioni di malattia.