

LA GESTIONE DELLE ASSENZE DEL PERSONALE NELL'EMERGENZA SANITARIA

Casistica	Prassi	Trattamento economico	Malattia	Comporto	Possibili azioni da intraprendere
Sorveglianza attiva o permanenza domiciliare (art. 26, D.L. 18/2020)	Il lavoratore riceve un provvedimento dal Dipartimento di prevenzione della ASL. Tale provvedimento viene contestualmente comunicato anche 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).	Equiparazione alla malattia ai soli fini del trattamento economico (messaggio INPS n. 3871/2020).	No (solo dal punto di vista economico)	No	Lavoro in smart-working (qualora sia compatibile con il tipo di attività svolta dal lavoratore) o CIGO (prevale sulla quarantena)
Quarantena per chiusura attività a seguito di 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:- Smart-working (qualora sia compatibile con l'attività svolta) - Ammortizzatore Sociale.
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.	Malattia ordinaria	Sì	Sì	Malattia

Casistica	Prassi	Trattamento economico	Malattia	Comporto	Possibili azioni da intraprendere
Lavoratore con sintomi Covid o positivo ad un test sierologico	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	Malattia, qualora il lavoratore sia posto in CIG, questa prevale sulla malattia.
Il lavoratore è posto in 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 potrà beneficiare della tutela prevista dall'art. 26, del Decreto legge 18/2020, in quanto tale norma si applica esclusivamente nei casi in cui 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) - porre il lavoratore in CIGO - far fruire le ferie
Viene posto in quarantena il 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 - FINO AL 31/12/2020	Occorre il certificato adottato dal Dipartimento di prevenzione della ASL, territorialmente competente, che ponga in quarantena il figlio, in una delle <i>location</i> da quest'ultimo frequentate: - scuola - palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati - strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche Inoltre, nel caso in cui l'ASL sospenda l'attività didattica in presenza.	Se il figlio è minore di anni 14: indennità, a carico INPS, pari al 50% della retribuzione (non incidenza mensilità aggiuntive). I periodi di congedo sono coperti da contribuzione figurativa. Per i figli di età compresa fra 14 e 16 anni: 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.	No	No	Il lavoratore può richiedere, alternativamente: a) lo Smart-working (qualora sia compatibile con l'attività svolta) b) il Congedo straordinario Covid. In questo caso, la durata dell'assenza può essere parte o tutta la durata del provvedimento dell'ASL.

Casistica	Prassi	Trattamento economico	Malattia	Comporto	Possibili azioni da intraprendere
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") 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	In questo caso, il congedo, richiedibile alternativamente da entrambi i genitori, può riguardare l'intera durata della sospensione dell'attività didattica in presenza. 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	No	No	Le parti (datore di lavoro e lavoratore) possono attivare lo Smart-working, qualora sia compatibile con l'attività svolta al posto dell'utilizzo del congedo
Congedo per malattia Covid-19 figlio di età non superiore agli 8 anni art.47, commi 1 e 2 D.L.vo 151/2001	Occorre il certificato medico del pediatra. Può essere richiesta, alternativamente, solo da uno dei due genitori.	Congedo non retribuito dal datore di lavoro.	No	No	Nessuna
Congedo per 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.
Congedo per lavoratori con figli disabili art. 21-ter, L. 126/2020	Può essere usufruito 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).
Trattamento dei lavoratori fragili art. 26, co 2-bis, D.L. 18/2020	Viene 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)		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.