

# Studio S.T.F. & Partners

Società tra Professionisti a Responsabilità Limitata

Consulenza fiscale e societaria

Revisione legale



Consulenza del lavoro

Ufficio Autorizzato CAF CGN

## Ferie, permessi e congedi

### Come gestire le assenze dei lavoratori ai tempi del Covid-19

La pandemia da Covid-19 ha reso più complessa la gestione delle assenze dei lavoratori, oggetto di molteplici interventi normativi del Governo. Sono principalmente 3 i casi pratici da affrontare: assenza per infezione da COVID-19 contratta in azienda o al di fuori dell'ambito lavorativo, ovvero assenza per cura dei figli in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza, infezione da SARS COVID 19 o quarantena.

### Le definizioni di base

L'analisi non può che partire dalla definizione di quarantena, isolamento fiduciario e sorveglianza attiva

- ✚ quarantena: periodo (10-14 gg.) di isolamento e di osservazione di durata variabile che viene richiesta per persone che potrebbero portare con sé germi responsabili di malattie infettive. La quarantena è usata per tenere lontano dagli altri coloro che potrebbero essere stati esposti ad un agente infettivo.
- ✚ isolamento fiduciario: utilizzato per separare le persone affette da una malattia contagiosa confermata da quelle che non sono infette.
- ✚ sorveglianza attiva: misura durante la quale l'operatore di sanità pubblica provvede a contattare quotidianamente, per avere notizie sulle condizioni di salute, la persona in sorveglianza.

### Assenza del lavoratore: casi pratici

Il comportamento che gli attori protagonisti devono tenere, datore di lavoro e lavoratore, e poi da contestualizzare avendo cura di individuare in quale casistica ci si trovi:

- ✚ Ipotesi 1: assenza del lavoratore per diffusione del COVID-19 in azienda;
- ✚ Ipotesi 2: assenza del lavoratore per COVID-19;
- ✚ Ipotesi 3: assenza del lavoratore per sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, infezione da SARS COVID 19 del figlio, quarantena del figlio disposta dal competente Dipartimento della ASL, a seguito di contatto ovunque avvenuto.

# Studio S.T.F. & Partners

Società tra Professionisti a Responsabilità Limitata

Consulenza fiscale e societaria

Revisione legale



Consulenza del lavoro

Ufficio Autorizzato CAF CGN

## Infezione da coronavirus in occasione di lavoro

Andando per ordine, ipotesi 1, nei casi accertati di infezione da coronavirus in occasione di lavoro, così come disposto dall'art. 42, comma 2 del DL 17 marzo 2020, il medico redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'INAIL che assicura, la relativa tutela dell'infortunato.

E' bene evidenziare che le prestazioni INAIL, nei casi accertati di infezioni da coronavirus in occasione di lavoro, sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro.

Il certificato medico dovrà riportare al proprio interno delle informazioni quali: i dati anagrafici completi del lavoratore; quelli del datore di lavoro; la data dell'avvenuto contagio; la data in cui si verifica l'inabilità temporanea del lavoratore; quali sono state le cause e le circostanze dell'avvenuto contagio e infine la natura della lesione e il rapporto con le cause denunciate.

È importante che sia presente un documento, di tipo clinico-strumentale, in grado di attestare il contagio avvenuto all'interno dell'ambiente lavorativo.

Fra i casi di diffusione aziendali rientra anche l'infortunio in itinere ovvero tutti quegli infortuni che accadono al lavoratore durante il normale percorso di andata e ritorno dalla sua abitudine all'ambiente di lavoro e viceversa. Un lavoratore, infatti, può contrarre l'infezione da Sars-Covid 19 mediante l'utilizzo di mezzi pubblici quali pullman, metropolitane, treni.

## Quarantena obbligatoria e infezione extralavorativa da COVID-19

L'assenza del lavoro per Covid-19, ipotesi 2, ci porta ad affrontare situazioni diverse.

Nel caso in cui all'interno di un'azienda sia presente un soggetto positivo, tutti coloro che sono entrati a contatto con esso verranno messi in quarantena obbligatoria dall'ASL oppure dal datore di lavoro. L'assenza del lavoratore, durante il periodo di quarantena obbligatoria, verrà gestita come malattia.

Qualora un lavoratore contragga il Coronavirus al di fuori dell'ambiente di lavoro, l'assenza dal lavoro verrà equiparata ad una malattia ordinaria. Il lavoratore dipendente quindi verrà messo in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, e dovrà rimanere

Pag. 2 a 5

---

Sede legale: Via Parini 19/a - 21047 Saronno - Codice fiscale / Partita IVA 03363880125

Tel. 02-868.82.044 - Fax. 02-868.82.045 - Email: [info@studios tf.net](mailto:info@studios tf.net)

Pec: [studios tf@legalmail.it](mailto:studios tf@legalmail.it) - [www.studios tf.net](http://www.studios tf.net)



# Studio S.T.F. & Partners

Società tra Professionisti a Responsabilità Limitata

Consulenza fiscale e societaria

Revisione legale



Consulenza del lavoro

Ufficio Autorizzato CAF CGN

all'interno della propria abitazione con il divieto di allontanarsi da essa. Il lavoratore ha l'onere di contattare il medico curante il quale dovrà redigere un certificato medico procedendo all'invio in modalità telematica.

Il datore di lavoro non dovrà richiedere nessun provvedimento da parte dell'Asl e non potrà nemmeno richiedere la prestazione da remoto al lavoratore.

Nel caso in cui un dipendente non si presentasse a lavoro poiché in attesa dell'esito del tampone o nel caso in cui sia venuto in contatto con una persona positiva, l'assenza verrà gestita come malattia, in presenza di certificazione medica, mentre in assenza di certificazione la stessa verranno gestita con l'utilizzo di ferie e permessi.

E' bene sottolineare che la pandemia ha reso tutti più fragili creando spesso situazioni di paura che generano assenze volontarie che debbono essere gestite dal datore di lavoro attraverso gli istituti delle ferie, permesso oppure l'assenza non retribuita per tutto il periodo di assenza.

## DAD, quarantena o contagio del figlio

Nei casi descritti all'ipotesi 3 viene garantito al genitore lavoratore dipendente con figlio convivente minore di 16 anni, la possibilità di svolgere, ove possibile, la propria prestazione lavorativa in modalità agile per tutto il periodo di durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, quarantena o contagio del figlio e fino al 30 giugno 2021.

Ove l'utilizzo del lavoro agile non fosse possibile, il genitore potrà astenersi dal lavoro e usufruire di un congedo straordinario per tutta la durata della sospensione, quarantena o contagio del figlio. I genitori lavoratori, solo alternativamente, possono fruire di tale congedo retribuito secondo le seguenti modalità:

- ✚ figli dai 14 ai 16 anni: il lavoratore non ha diritto a indennità o a retribuzione, né al riconoscimento di contribuzione figurativa, ma vige il divieto di licenziamento e il diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- ✚ figli fino a 14 anni e figli con disabilità in situazione di gravità accertata, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, Legge n. 104/1992, purché iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza, ovvero ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i

# Studio S.T.F. & Partners

Società tra Professionisti a Responsabilità Limitata

Consulenza fiscale e societaria

Revisione legale



Consulenza del lavoro

Ufficio Autorizzato CAF CGN

quali sia stata disposta la chiusura: il lavoratore ha diritto ad una indennità a carico dell'INPS fissata nella misura del 50% della retribuzione calcolata secondo quanto previsto dal TU maternità (art. 23 D.Lgs. 151/2001), ma senza ricomprendere il rateo giornaliero delle mensilità aggiuntive. Il congedo in giorni non è frazionabile in quote orarie ed i periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

Il genitore lavoratore deve possedere i seguenti requisiti:

- ✚ essere lavoratore dipendente;
- ✚ Il figlio deve essere convivente con il genitore/lavoratore che ha richiesto il congedo;
- ✚ Il congedo può essere concesso solo a uno dei due genitori;
- ✚ L'altro genitore non deve essere privo di attività o svolgere la propria mansione attraverso l'utilizzo dello smart-working;
- ✚ Il lavoratore non potrà svolgere il lavoro in modalità agile.

Durante la, sospensione, quarantena o contagio dei figli fino a 14 anni e sino al 30 giugno 2021 è possibile richiedere la corresponsione di un bonus per l'acquisto, in alternativa:

- ✚ di servizi di baby-sitting, nel limite massimo complessivo di 100 euro settimanali mediante il libretto famiglia di cui all'art. 54-bis del DL n. 50/2017;
- ✚ per l'iscrizione a centri estivi, a servizi integrativi per l'infanzia ex art. 2, D.Lgs n. 65/2017, servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa o ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia, sempre nella misura massima di 100 euro settimanali ed è erogato direttamente al richiedente.

La fruizione del bonus per servizi integrativi per l'infanzia è incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido nella versione riformulata dalla legge n. 160/2019.

Vi possono accedere:

- ✚ i lavoratori iscritti alla gestione separata INPS;
- ✚ i lavoratori autonomi;

# Studio S.T.F. & Partners

Società tra Professionisti a Responsabilità Limitata

Consulenza fiscale e societaria

Revisione legale



Consulenza del lavoro

Ufficio Autorizzato CAF CGN

- ✚ il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- ✚ i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori socio-sanitari.

Il bonus è erogato solo se l'altro genitore non accede ad altre tutele (lavoro agile) o al congedo per emergenza Covid-19 e, comunque, in alternativa alle predette misure.

Rimaniamo a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.