

SCHEDA RIASSUNTIVA GESTIONE ASSENZE DA COVID-19

Motivo	Peculiarità	Costo	Malattia	Comporto	Attività
Quarantena sanitaria (art. 26, D.L. 18/2020)	<p>Il lavoratore deve essere in possesso di un provvedimento adottato dall'ASL.</p> <p>L'ASL deve comunicare il provvedimento al medico di base che dovrà emettere un certificato medico dove evidenzierà che trattasi di quarantena.</p> <p>In questo caso il certificato redatto dal medico di base potrà retroagire sino alla data del provvedimento dell'ASL.</p>	<p>Il periodo di quarantena del lavoratore è equiparato alla malattia ai soli fini del trattamento economico.</p> <p>Lo Stato si prende carico del costo, previa domanda del datore di lavoro all' INPS (messaggio INPS n. 3871/2020) nel caso in cui il periodo di quarantena non fosse stato trattato come malattia.</p>	<p>Solo dal punto di vista economico</p>	<p>No</p>	<p>Lavoro in Smart Working, (se è compatibile con il tipo di attività svolta dal lavoratore)</p> <p><u>Qualora il lavoratore sia posto in CIG, cioè deve già essere assente per CIG, questa prevale sulla quarantena.</u></p>
Quarantena per ordinanza amministrativa (art. 19, D.L. 104/2020 <u>INPS, mess. 3653/2020</u>)	<p>In tutti i casi in cui l'Autorità Amministrativa emette una ordinanza o un provvedimento che impedisce lo svolgimento dell'attività lavorativa.</p> <p>Non è possibile procedere con il riconoscimento della tutela della quarantena, ai sensi dell'articolo 26, in quanto la stessa prevede un provvedimento dell'ASL.</p>	<p><u>Non retribuita dal datore di lavoro.</u></p>	<p>No</p>	<p>No</p>	<p>Il datore di lavoro può attivare:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) CIG oppure, 2) Smart Working (qualora sia compatibile con l'attività).

<p>Malattia Covid del Lavoratore <i>(art. 26, co.6, D.L. 18/2020 INPS, mess. 3653/2020)</i></p>	<p>Certificato di malattia del medico di base. Non è necessario alcun provvedimento dell'ASL.</p>	<p>Equiparata alla malattia ordinaria.</p>	<p>Sì</p>	<p>Sì</p>	<p><u>Nessuna.</u> Qualora il lavoratore sia posto in CIG, <u>ciò deve già essere in CIG, questa prevale sulla malattia.</u></p>
<p>Lavoratore con sintomi Covid</p>	<p>Il medico verifica lo stato di salute 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.</p>	<p>Equiparata alla malattia ordinaria</p>	<p>Sì</p>	<p>Sì</p>	<p><u>Nessuna.</u> Qualora il lavoratore sia posto in CIG, <u>ciò deve già essere in CIG, questa prevale sulla malattia.</u></p>
<p>Infortunio Covid <i>art. 42, co 2, D.L. 18/2020</i></p>	<p>Infezione contratta sul posto di lavoro. Necessario certificato medico.</p>	<p>Indennità INAIL più integrazione azienda.</p>	<p>Infortunio</p>	<p>No</p>	<p><u>Nessuna.</u></p>

<p>Quarantena da parte di Autorità di un Paese straniero <i>INPS, mess. n. 3653/2020</i></p>	<p>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.</p>	<p>Nessuna</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)</p> <p>b) il Congedo straordinario Covid.</p> <p>(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).</p> <p>In questo caso, la durata dell'assenza può essere parte o tutta la durata del provvedimento dell'ASL.</p>
--	--	----------------	-----------	-----------	--

<p>Quarantena figlio convivente di età minore dei 16 anni <i>art. 21-bis, L. 126/2020 (come modificato dal D.L. 137/2020)</i> <u>INPS, circ. n. 116/2020</u></p>	<p>Occorre il certificato dell'ASL territorialmente competente.</p> <p>Il periodo di vigenza della disposizione: dal 9 ottobre al 31 dicembre 2020.</p> <p>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.</p> <p>I periodi di congedo sono coperti da contribuzione figurativa.</p> <p>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)</p> <p>b) il Congedo straordinario Covid</p> <p>(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>
---	--	--	-----------	-----------	--

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")

Il congedo può essere richiesto, dal lavoratore, qualora abbia un figlio iscritto in una scuola secondaria di primo grado in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza.

In questo caso, il congedo può riguardare l'intera durata della sospensione dell'attività didattica in presenza ed è richiedibile da entrambi i genitori (alternativamente).

Il congedo può essere riconosciuto anche al lavoratore con figlio con disabilità grave (art. 4, comma 1, della Legge 104/1992), ed iscritto a scuole di ogni ordine e grado o ospitato in centri diurni per i quali sia stata disposta la chiusura.

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 un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del D.L. n. 151/2001, ad eccezione del comma 2.

I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

No

No

E' possibile attivare lo Smart Working, qualora sia compatibile con l'attività svolta.

<p>Malattia Covid del figlio di età non superiore ai 3 anni <i>art.47, co 1, D.L. 151/2001</i></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>Nessuna</p>
<p>Malattia Covid figlio di età tra i 3 e gli 8 anni <i>Art. 47, co 2, D.L. 151/2001</i></p>	<p>Occorre il certificato medico del pediatra. Massimo 5 giorni lavorativi all'anno. 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>Nessuna</p>
<p>Cura dei figli <i>art. 32, D.L. 151/2001</i></p>	<p>Richiesta congedo parentale ordinario per figli fino a 12 anni di età</p>	<p>Congedo parentale ordinario</p>	<p>No</p>	<p>No</p>	<p>Le parti possono concordare, in alternativa al congedo, la possibilità di effettuare la prestazione in Smart Working.</p>
<p>Lavoratori con figli disabili <i>art. 21-ter, L. 126/2020</i></p>	<p>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.</p>	<p>Nessuno</p>	<p>No</p>	<p>No</p>	<p>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).</p>

<p>Lavoratori fragili <i>art. 26, co 2-bis, D.L. 18/2020</i></p>	<p>Si tratta di lavoratori: 1) disabili gravi (ai sensi dell'art.3, co 3, L. 104/1992) 2) con rischio derivante da immunodepressione 3) con rischio derivante da esiti da patologie oncologiche o dalle conseguenti terapie salvavita.</p> <p>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)</p>	<p>Nessuno</p>	<p>No</p>	<p>No</p>	<p>Dal 16 ottobre al 31 dicembre 2020, i lavoratori "fragili" svolgeranno la prestazione lavorativa in modalità agile e potranno essere adibiti anche ad altre mansioni purchè equivalenti e/o per lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale (da remoto).</p>
---	--	----------------	-----------	-----------	---