

F.A.Q. Webinar 28-04-2021

Dr. Roberto CAMERA

Gestione dei lavoratori nel periodo COVID-19

| | Domanda | Risposta |
|---|--|---|
| 1 | Caso di ricovero ospedaliero dovuto a COVID è sempre necessaria la visita con il medico competente preventiva al rientro al lavoro? | Sì, sempre. La disposizione è prevista dalla circolare n. 0015127 del 12 aprile 2021 del Ministero della Salute. |
| 2 | Gli apprendisti sono esclusi dall'esonerazione under 36? | Gli apprendisti sono esclusi dall'esonerazione under 36, in quanto si applica l'agevolazione prevista dalla Legge 205/2017, art. 1, comma 106, che riguarda l'anno successivo alla qualificazione del ragazzo, sempreché abbia gli altri requisiti previsti dalla disposizione. |
| 3 | Azienda che richiederà 2 mesi di assegno ordinario FIS decreto Sostegni e probabilmente al termine (ossia a metà giugno 2021) cesserà la propria attività. Quale è l'atto formale/documento/visura/etc... valido a provare l'avvenuta cessazione dell'impresa e che consente di licenziare i propri dipendenti? | Ritengo che sia la cancellazione dalla Camera di Commercio. |
| 4 | Se richieste ed usufruite x settimane di assegno ordinario FIS (decreto sostegni) scadenti ad esempio a fine maggio, quando cessa il divieto di licenziamento? A fine maggio o a fine ottobre 2021? | Fine ottobre 2021 |

| | | |
|---|--|---|
| 5 | <p>Assenza per malattia iniziata antecedentemente al DL18/2020 (dal 11/12/2019) e proseguita per tutto il 2020 (alternata a cig covid e ferie ma senza ripresa lavorativa) e attualmente in atto da parte di lavoratore affetto da patologia oncologica ma senza disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. In data 26/03/2021 l'interessato presenta istanza e ottiene nella medesima data dall'aulss competente la certificazione medico legale attestante la condizione di lavoratore fragile ai sensi dell'art. 26 c. 2 dl18/2020. La certificazione non riporta alcuna data di decorrenza del riconoscimento salvo la data del 26/03/2021 quale data di rilascio del provvedimento. Il periodo di malattia precedente al 26/03/2021 deve essere considerato come riferito a lavoratore fragile anche in assenza di provvedimento che verrà prodotto in data 26/03/2021?</p> <p>In tal caso l'intero periodo pregresso dal 11/12/2019 dovrà essere escluso dal periodo di comportamento?</p> | <p>La considerazione quale il lavoratore fragile deve avvenire sul rilascio di certificazione degli organi medico legali, avallato dal medico competente.</p> |
| 6 | <p>Perché è necessario assumere un disabile dopo i 15 componenti?</p> | <p>L'assunzione è obbligatoria, in quanto prevista dall'articolo 3 della legge 68/1999.</p> |
| 7 | <p>Definizione di lavoratore fragile</p> | <p>Qualora sia in possesso di una certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali che dichiarati:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ disabilità grave (ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 104/1992) ▪ rischio derivante da immunodepressione <p>rischio derivante da esiti da patologie oncologiche o dalle conseguenti terapie salvavita</p> |

| | | |
|----|--|---|
| 8 | Chiediamo gentilmente se avete informazioni in merito al congedo parentale a ore per DAD. | Il congedo è previsto dall'articolo 2, comma 1 e 2, del Decreto Legge n. 30/2021 ed è subordinato all'impossibilità del lavoratore di svolgere la prestazione da remoto. |
| 9 | Siamo in attesa di poter procedere alle assunzioni tramite la legge 92/2012 agevolate al 100%, avete notizia se è stata approvata e come applicarla? | La norma è in vigore e sono uscite le prime indicazioni da parte dell'INPS (circolare n. 56/2021). Bisogna attendere ancora l'autorizzazione da parte della Commissione europea. |
| 10 | Non avendo rsa ed rsu predispongo un regolamento di smart working aziendale (non un accordo aziendale) ed un accordo individuale con il lavoratore che richiama il regolamento aziendale. Corretto? | Il regolamento aziendale è opzionale e non obbligatorio. Teoricamente è possibile predisporre accordi individuali di smart-working differenti per ogni lavoratore. |
| 11 | Diritto di disconnessione previsto dalle 21 alle 8. Reperibilità richiesta al lavoratore dalle 9 alle 18 escluso un'ora di pausa. Mi conferma che durante la reperibilità il lavoratore debba rispondere ai contatti mentre è facoltà del lavoratore tra le 18 alle 21 essere disponibile? | Il lavoratore è obbligato a rispondere nel periodo di reperibilità che dovrà essere settato sulle ore previste nel contratto individuale di lavoro. Per le ore eccedenti, è il caso di andare a disciplinare le modalità di interazione ed il relativo compenso (es. ore di straordinario). |
| 12 | I lavoratori fragili possono essere identificati come tali dal Medico Competente? E con tale riconoscimento avere il diritto allo smart working? | I lavoratori fragili devono essere identificati dal medico curante o dai competenti organi medico-legali, attraverso apposita certificazione. |
| 13 | Il diritto allo smart working è a prescindere per chi ha un figlio minore di 14 anni? | Non esiste un diritto potestativo allo smart-working in capo al lavoratore. Dipende sempre dalla compatibilità della prestazione lavorativa. |

| | | |
|----|---|---|
| 14 | Nello smart working è obbligo del datore fornire strumenti hardware? | No, ma neanche obbligare il lavoratore ad acquistarli. |
| 15 | Vaccinazione anti-Covid: Responsabilità del Datore di Lavoro | Non vi è alcuna responsabilità da parte del datore di lavoro, in caso di mancata vaccinazione del lavoratore e successiva infezione in azienda. Sempreché il datore di lavoro abbia attivato tutte le procedure previste dal legislatore e dal protocollo anti contagio negli ambienti del lavoro, aggiornato al 6 Aprile 2021. |
| 16 | Quale contenuto deve avere l'accordo sindacale per licenziare i lavoratori durante il periodo del blocco del licenziamento? | L'accordo deve essere sottoscritto dai sindacati comparativamente più rappresentativi in ambito nazionale e deve contenere la volontarietà in capo al lavoratore, oltre che un'incentivazione ad uscire dall'azienda. |
| 17 | Per la richiesta dei congedi Covid retribuiti dall'Inps, alcuni lavoratori ci chiedono il rilascio di una dichiarazione nella quale il datore di lavoro attesta che, per il tipo di attività lavorativa svolta, non è possibile concedere il lavoro agile. I nostri consulenti ritengono che sia il lavoratore a dover procedere con un'autocertificazione in tal senso. Come dobbiamo comportarci? | È il caso che il datore di lavoro rilasci una dichiarazione attestante l'incompatibilità tra l'attività lavorativa e la prestazione da remoto. |
| 18 | Da quando è stato introdotto l'obbligo di vaccinazione contro il Sars-Cov2 per gli operatori sanitari e di interesse sanitario, qual è la posizione dell'Inail in merito? Ci sono novità in merito al riconoscimento dell'infortunio sul lavoro nel caso di un "no-vax"? | L'Inail continuerà a tutelare i lavoratori anche qualora, rifiutandosi di vaccinarsi, contraggono il Covid in azienda. Sicuramente, per questi lavoratori, non sarà data la possibilità di richiedere un risarcimento al datore di lavoro. |
| 19 | Ho un'azienda con 27 dipendenti. Quasi tutti sono risultati positivi al covid. Ho ricevuto i certificati medici INPS del medico curante dove si diagnosticava la quarantena o la positività. La struttura è stata chiusa dall'Asp. | Sei il lavoratore non evidenzia il luogo ove ha contratto la malattia, questa verrà trattata come tale e non come infortunio. |

| | | |
|----|--|---|
| | Come devo trattare l'evento? infortunio o malattia? tenuto conto che né il medico aziendale né il medico curante ha accertato l'infortunio. | |
| 20 | Dalla circolare del Ministero della Salute 15127 del 12/4/2021 sembra di capire che i lavoratori che rientrano da malattia Covid debbano inviare i tamponi che confermano la negativizzazione al medico competente anziché direttamente al datore di lavoro. Considerato che in molte aziende di ridotte dimensioni il medico competente non è "organico" all'attività ordinaria ma viene coinvolto prevalentemente in occasione degli aspetti più rilevanti, quali sorveglianza sanitaria, aggiornamenti al DVR e riunioni periodiche di verifica sulla sicurezza, questo suo ruolo più "amministrativo" rischia di comportare un aumento dei costi per l'azienda, dato che si richiede al medico un'attività di controllo continuo sullo stato del personale. È effettivamente obbligatorio dirottare l'invio di questi tamponi al medico competente? Come si prevede sia strutturato il rapporto tra azienda, lavoratore e medico competente in caso di malattia covid? | Purtroppo ritengo di sì, più che altro per un problema di privacy del lavoratore. |
| 21 | Ho visto che i congedi covid con indennità al 50% per i genitori si possono richiedere retroattivamente per i periodi per i quali erano stati richiesti periodi di maternità facoltativa a copertura di quarantene, o chiusure scolastiche. Esiste una simile possibilità anche qualora il lavoratore abbia richiesto permessi non retribuiti per malattia del figlio a fronte di una disposizione di sospensione scolastica da parte del SISP? | Antecedentemente al 13 Marzo 2021, ritengo di no. |

| | | |
|----|---|---|
| 22 | <p>Nel caso in cui un dipendente vada in vacanza all'estero in paese Extra-UE, al rientro come si deve comportare con la quarantena obbligatoria? Prende altre ferie a copertura del periodo di quarantena? Oppure, se segnalato dall'asl, il dottore lo può mettere in malattia anche se non ha il covid? Nel caso, la malattia è pagata dall'azienda con le regole ordinarie?</p> | <p>Se la quarantena è di natura amministrativa, il lavoratore potrà svolgere l'attività in smart-working ovvero potrà richiedere ulteriori giorni di ferie. Se la quarantena è di natura sanitaria (disposta dall'Asl), potrà essere trattata come malattia da un punto di vista economico.</p> |
| 23 | <p>Fino a quando sarà possibile usufruire dello Smart working?</p> | <p>31 luglio 2021, per quello semplificato.</p> |
| 24 | <p>Il Datore di Lavoro, nello specifico, Azienda privata (= non in ambito pubblico) può opporsi alla richiesta del lavoratore a tempo determinato che faccia richiesta di smart working (posto che quest'ultimo abbia i requisiti necessari) motivando il rifiuto con ragioni organizzative?</p> | <p>Ritengo di sì. È sempre l'imprenditore che organizza l'attività lavorativa e se ritiene che vi siano motivi ostativi a che il lavoratore svolga la prestazione da remoto, può opporsi.</p> |
| 25 | <p>Fino a quando è consentito fare ricorso al lavoro agile?</p> | <p>31 luglio 2021, per quello semplificato.</p> |
| 26 | <p>Alcune educatrici asilo nido hanno portato certificato medico di assenza perché all'interno dell'asilo un bambino è risultato positivo al Covid-19. (solo una dipendente mi ha consegnato il certificato dell'ATS attestante l'assenza per quarantena). Come devo trattare tale assenza? Devo applicare la trattenuta per i primi 10 giorni di assenza?</p> | <p>Ritengo di no.</p> |

| | | |
|----|--|--|
| 27 | Il periodo di malattia riconosciuta al lavoratore fragile e certificato dal servizio di medicina legale, non si computa nel periodo di comporto, ma è indennizzabile anche oltre il limite dei 180 giorni all'anno? | Ritengo di no, così come la comune malattia. |
| 28 | La malattia presa in occasione del vaccino per le reazioni temporanee, sono da considerare malattia o infortunio? | Come malattia. |
| 29 | Per le richieste di cassa integrazione in deroga sino a cinque dipendenti è obbligatorio inviare alle organizzazioni sindacali più rappresentative "l'informativa" ...? | Sì, questo non significa che debba esservi un accordo. |
| 30 | L'INPS di Foggia continua ad inviare nel cassetto previdenziale, a seguito pagamento dei contributi ed invio uniemens mensili, il disconoscimento del rapporto di lavoro, instaurato il 2020 alla riapertura dell'attività, tra coniugi, in separazione dei beni fin dal matrimonio contratto il 23/08/2006 (con conti bancari separati), attività di cui il coniuge è unico proprietario e rappresentante di una SRL, mentre il coniuge (assunto) svolge mansioni di commesso alla vendita in un outlet di metri quadri 400 con consegna della merce (mobili) anche a domicilio degli acquirenti locali e non col furgone della Società. Come comportarsi verso l'INPS? | |
| 31 | in riferimento al credito di imposta 4.0 si chiede quale iter seguire per l'accesso al credito di imposta del 50% del bene acquistato. Quale documentazione occorre e se inviarla ad agenzia entrate oppure trattenerla in azienda ed assorbire il credito autonomamente con apposito codice. | |

| | | |
|----|---|--|
| | Le sarei grata se volesse approfondire l'argomento | |
| 32 | cosa consigliare alle aziende per tutelarsi dalla possibile azione di rivalsa dell'inail in caso di infortunio di un proprio dipendente ad esempio da covid-19? oltre alla corretta adozione dei protocolli anti-covid che tipo di assicurazione privata è possibile consigliare? | Ritengo che l'azienda che abbia correttamente adottato tutte le prescrizioni previste dal protocollo anti contagio del 6 Aprile 2021 e dall'eventuale protocollo disposto dalla categoria di appartenenza, non deve preoccuparsi di ciò. |
| 33 | Capita che il medico ospedaliero rilasci una certificazione (DH o pronto soccorso) su stampato INAIL pur non essendoci correlazione alcuna tra evento morboso certificato e prestazione lavorativa svolta. In questo caso, il CDL deve necessariamente inviare la denuncia di infortunio? o si può trattare l'evento come malattia, magari facendo inviare il suddetto certificato all'inps dal lavoratore? | Se non vi è nessuna indicazione, né dal medico e né dal lavoratore, circa il luogo ove avrebbe contratto il virus il lavoratore, deve essere trattata come malattia |
| 34 | Nel caso di rientro di un lavoratore che è stato affetto da Covid in Azienda, è obbligatorio produrre un tampone negativo? Dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi l'ATS dà il certificato di fine isolamento, ma non è chiaro se il lavoratore possa o meno rientrare in azienda nel caso che risulti ancora positivo. | No, deve avere un tampone molecolare negativo |
| 35 | Se nel periodo dal 01/01/2021 al 31/03/2020 ho attivato la 5 proroga speciale COVID, posso dopo il 31/03/2021 per lo stesso dipendente attivare la senta proroga COVID. | Non si tiene conto di eventuali agevolazioni ricevute prima del 23/03/2021, data di vigenza del decreto Sostegni. |
| 36 | in merito al CONGEDO COVID 50%, vorremmo sapere se può essere richiesto per i giorni 1/2/6 aprile, giorni in cui la Scuola è stata chiusa per le festività pasquali (i bambini erano a casa ma la DAD era terminata il 31/03/2021). | Ritengo di sì, qualora rientranti nel periodo di sospensione scolastica da Covid. |

| | | |
|----|--|---|
| 37 | <p>Azienda con 7 dipendenti a tempo indeterminato, attualmente in alternanza presenza e smart working. Vorremo continuare a dare la possibilità a chi lo chieda di fare 3 giorni in presenza e 2 in smart, attualmente 2 in presenza e 3 in smart, chiedendo però di riportare in ufficio i pc aziendali e di organizzarsi a casa con un proprio pc in quanto con quelli disponibili in ufficio non riusciremo a garantire il giorno in più in presenza, per cui la domanda è l'azienda può concedere su richiesta del dipendente alcuni giorni di smart ma chiedendo di avere disponibile un pc proprio? o l'azienda deve garantirlo?</p> | <p>Non vi è l'obbligo di fornire il pc affinché il lavoratore svolga l'attività in smart-working, ma neanche è possibile obbligare il lavoratore ad acquistare il computer. Qualora il lavoratore non avesse la disponibilità di un computer, l'alternativa è che non svolga l'attività smart, ma lavori esclusivamente in azienda.</p> |
| 38 | <p>Un amministratore di società iscritto alla gestione separata ha diritto al bonus per servizi di baby-sitting di cui all'art. 2 comma 6 d.l. 30/2021 nonché' alla circolare INPS n. 58 del 14/04/2021?</p> | <p>Ritengo di no.</p> |
| 39 | <p>Ha diritto al bonus di euro 2.400 previsto dal d.l. 41/2021 un lavoratore assunto con contratto di lavoro stagionale nel 2019 (disoccupato nel 2020) in una azienda del settore commercio?</p> | <p>La norma prevede che i lavoratori dipendenti stagionali e lavoratori in somministrazione appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 ed il 23 marzo 2021 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel medesimo periodo.</p> |
| 40 | <p>La procedura Inps per la richiesta del congedo straordinario è già attiva?</p> | <p>Sì</p> |
| 41 | <p>Il lavoratore che risulta positivo dopo 21 giorni può rientrare al lavoro? Qual' è la corretta procedura?</p> | <p>Troverà la procedura all'interno delle slide.</p> |

| | | |
|----|---|--|
| 42 | Un lavoratore che contrae il COVID in Brasile, dove si era recato per lavoro, e quando rientra in Italia viene posto in isolamento fiduciario in quanto nel frattempo negativizzato, è da considerarsi in malattia sia per il periodo di assenza estera che durante l'assenza in Italia? Oppure, si deve considerare infortunio e dev'essere inviata la relativa denuncia di infortunio INAIL? | Se all'estero non ha avuto nessun certificato medico, potrà essere considerato in malattia soltanto dalla certificazione italiana. |
| 43 | come si struttura la sospensione retribuita in caso di impossibilità di vaccino? c'è un certificato di malattia da parte del suo medico curante? | Va beneficiato ciò dal suo medico competente. |
| 44 | In caso di malattia covid, l'azienda non deve avere nessun tipo di informazione dal medico competente, in occasione del rientro del lavoratore, giusto? Altrimenti il ddl verrebbe a sapere che il lavoratore aveva contratto il covid e la tutela della privacy andrebbe persa. | Certo. È così. |
| 45 | Posto che il DL sostegni specifica che gli ammortizzatori covid-19 sono utilizzabili per i lavoratori in forza al 23/3/2021, nel caso di assunzione di lavoratori stagionali per il periodo estivo, che evidentemente avviene successivamente al 23 marzo, ci sono possibilità di accedere a quegli ammortizzatori sociali a fronte di un peggioramento della situazione epidemiologica che imponga nuove chiusure? | Con la normativa attuale, non è possibile. Dobbiamo attendere i prossimi decreti. |
| 46 | un lavoratore a tempo pieno può chiedere il congedo per l'assistenza dei figli limitatamente alle ore previste per il pomeriggio, orario nel quale la moglie lavora a part time. Dalla relazione sembrerebbe non sia possibile il congedo a ore, quindi può richiedere il congedo per tutta la giornata anche se la moglie la mattina non lavora? | L'inps concede il congedo a giorni interi. |

| | | |
|----|--|--|
| 47 | La quarantena è equiparata a malattia se non viene effettuato lavoro agile, il costo è a totale carico stato se viene richiesto dal datore di lavoro, è applicabile questo? eventualmente come va fatta domanda? | Verifichi ciò che è previsto dal messaggio INPS n. 3871/2020. |
| 48 | Ricovero ospedaliero: ho udito che il ricovero ospedaliero lo paga l'INPS, ciò non mi risulterebbe che per gli impiegati all'industria. vero? | Mi risulta che il ricovero ospedaliero lo paghi lo Stato solo fino all'anno 2020. Ad oggi la norma non è stata ancora aggiornata (art. 26, comma 5, DL 18/2020). |
| 49 | Il bonus di €. 100 alla settimana, se ho capito bene, non può essere quindi richiesto da un comune dipendente, di una azienda metalmeccanica, ad esempio. | No. |
| 50 | Il datore di lavoro come può presentare domanda di rimborso allo Stato del costo sostenuto per dipendente in quarantena che abbia presentato certificato medico? Per malattia Covid a carico del DL al 100%, può essere chiesto rimborso? | Verifichi ciò che è previsto dal messaggio INPS n. 3871/2020. |
| 51 | Se a fronte di disposizione del SISP di quarantena del figlio il lavoratore aveva preso permessi non retribuiti per malattia del figlio prima del 13/3, ha la possibilità di convertirli in congedo straordinario covid, o può farlo solo in caso abbia richiesto maternità facoltativa? | Ad oggi, la disposizione è prevista solo in caso di richiesta di congedo ordinario. |
| 52 | L'azienda non deve avere nessun tipo di informazione dal medico competente, in occasione del rientro del lavoratore, giusto? Altrimenti il ddl verrebbe a sapere che il lavoratore aveva contratto il covid e la tutela della privacy andrebbe persa. | DUPLICATO |
| 53 | Come si struttura la sospensione retribuita in caso di impossibilità di vaccino? c'è un certificato di malattia da parte del suo medico curante? | Può avvenire attraverso la verifica della certificazione da parte del medico competente. |

| | | |
|----|---|---|
| 54 | Se il lavoratore fragile non fa presente di avere una delle caratteristiche di lavoratore fragile, il datore ha responsabilità? | Nessuna. Può essere il caso, comunque, di effettuare una sorveglianza sanitaria straordinaria per tutti i lavoratori. |
| 55 | La procedura Inps per la richiesta del congedo straordinario è già attiva? | Sì |
| 56 | Il lavoratore fragile DEVE PER FORZA restare in smart working o malattia? Se volesse lavorare? | Non può rientrare in azienda. L'attività lavorativa potrà essere svolta ma solo in smart-working |
| 57 | Un'impresa quindi può chiedere che l'impresa di pulizie, ad esempio, invii al committente un lavoratore vaccinato? | Ad oggi, non è vietato. |
| 58 | Se il lavoratore va all'estero e viene bloccato in aeroporto nel paese ove ha la residenza/lavoro ed entra quindi in quarantena amministrativa, come viene gestita? | Può essere gestita come smart-Vediamo working ovvero cassa integrazione. |
| 59 | Leggevo nelle slides che lo stato si fa carico del costo della malattia per quarantena su richiesta del datore di lavoro. Come deve essere fatta questa richiesta? | Ad oggi, è prevista la procedura solo per le quarantene del 2020. |
| 60 | Nelle realtà nelle quali non vi è il medico competente come si procede per il rientro del lavoratore da quarantena e per i casi di non vaccinazione ? | È possibile appoggiarsi ai medici dell'Inail. |