

# GESTIONE DEI LAVORATORI NEL PERIODO COVID-19

*Come coordinare le agevolazioni previste  
per i lavoratori con le necessità aziendali*





**LAVORATORE CON FIGLI  
MINORI E/O DISABILI**

# Lavoratore con figlio convivente di età inferiore ai 17 anni

articolo 2, comma 1 e 2, del Decreto Legge n. 30/2021

Fino al 30 giugno

## QUALORA IL FIGLIO

- sia affetto da COVID-19 (risultante da certificazione medica)
- sia in quarantena da contatto (disposta dall'ASL)
- sia sospesa l'attività didattica in presenza

## SMART-WORKING

se la prestazione lavorativa non è compatibile con il lavoro da remoto

## CONGEDO STRAORDINARIO

### Per fruire del congedo

- il genitore deve avere un rapporto di lavoro dipendente
- il genitore e il figlio devono essere conviventi

### DURATA

Per eventi dal 13 marzo al 30 giugno 2021 (solo per l'intera giornata).

Se si è fruito di un congedo parentale ordinario dal 1° gennaio al 12 marzo 2021, a domanda del lavoratore, potrà essere convertito in congedo straordinario Covid.

### INDENNITÀ

**Figlio sino ai 13 anni:** indennità pari al 50% della retribuzione e contribuzione figurativa

**Figlio tra i 14 e i 16 anni:** nessuna indennità e copertura contributiva

### Attenzione

Anticipata al mese di marzo la possibilità di esporre il codice di conguaglio S123 e il relativo codice evento M22, avente il significato di "Congedo 2021 per genitori DL n. 30/2021 – art. 2", per i datori di lavoro privati con lavoratori dipendenti iscritti alla Gestione privata (INPS, messaggio n. 1642/2021)

# Lavoratore con figlio disabile

articolo 2, comma 1 e 2, del Decreto Legge n. 30/2021

Fino al 30 giugno

## QUALORA IL FIGLIO ABBAIA:

- **disabilità grave** (articolo 3, commi 1 e 3, della legge n. 104/1992);
- **disturbi specifici dell'apprendimento** (legge n. 170/2010);
- **bisogni educativi speciali** (Min. Istruzione, direttiva del 27/12/2012, in materia di strumenti d'intervento per alunni con bisogni educativi speciali e per l'inclusione scolastica).

## in caso di:

- iscritto ad una scuola che ha sospeso l'attività didattica in presenza
- ospitato in un centro diurno a carattere assistenziale che sia stato chiuso

**SMART-WORKING**

se la prestazione lavorativa non è compatibile con il lavoro da remoto

**CONGEDO STRAORDINARIO**

## Per fruire del congedo

- il genitore deve avere un rapporto di lavoro dipendente

## INDENNITÀ

Indennità del **50%** della retribuzione e **contribuzione** figurativa

## DURATA

Per eventi **dal 13 marzo al 30 giugno 2021** (solo per l'intera giornata).  
Se si è fruito di un congedo parentale ordinario dal 1° gennaio al 12 marzo 2021, a domanda del lavoratore, potrà essere convertito in congedo straordinario Covid.



**FORMAPP**

**FORMAZIONE IN AZIENDA**

# Lavoratore con figlio minore e/o disabile

articolo 2, comma 1 e 2, del Decreto Legge n. 30/2021

## INCOMPATIBILITÀ

(circolare INPS n. 63/2021)

del congedo straordinario Covid con le altre tipologie di assenza relative all'altro genitore convivente con il figlio per cui si richiede il congedo

### L'altro genitore:

- non deve aver richiesto il **congedo straordinario** negli stessi giorni
- non deve essere **disoccupato/inoccupato**
- **l'attività lavorativa non** deve essere **sospesa** (es. CIGO, CIGS, CIG in deroga, ecc.)
  - è possibile qualora benefici di un trattamento di integrazione salariale per la riduzione di orario di lavoro
- **non** deve svolgere **smart-working**
  - la contemporanea fruizione dei due benefici da parte dei due genitori è invece possibile nel caso in cui il congedo straordinario Covid e il lavoro agile siano fruiti per figli diversi, di cui uno con disabilità grave
- **non** deve aver richiesto una **aspettativa non retribuita**
- nelle **giornate di «non chiamata»** qualora il lavoratore sia intermittente
- nelle **giornate** in cui opera la sospensione dal **part-time verticale**



FORMAPP

FORMAZIONE IN AZIENDA

# BONUS ECONOMICO PER SERVIZI EDUCATIVI E RICREATIVI



# Lavoratore con figlio convivente minore di anni 14

articolo 2, comma 6, del Decreto Legge n. 30/2021

alternativo  
al congedo

## BONUS DI 100 EURO ALLA SETTIMANA

Qualora il figlio:

- sia affetto da **COVID-19** (risultante da certificazione medica)
- sia in **quarantena da contatto** (disposta dall'ASL)
- sia **sospesa l'attività didattica** in presenza
- **ospitato in un centro diurno a carattere assistenziale** che sia stato chiuso (**disabile**)



**FORMAPP**

**FORMAZIONE IN AZIENDA**

## LAVORATORI

- **iscritti**, in via esclusiva, **alla gestione separata INPS**
  - non devono risultare iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie
- **iscritti alle gestioni speciali** dell'Inps
- **iscritti alle casse professionali autonome non gestite dall'Inps**
- **personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico**, impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID
- **dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato**, appartenenti alle seguenti categorie:
  - **medici** (compresi medici di base e pediatri di libera scelta che operano in convenzione con le ASL, gli ostetrici, i soccorritori, gli autisti, i medici e il personale sanitario addetto al servizio emergenza/urgenza 118, operanti in regime di convenzione con le ASL)
  - **infermieri**
  - **tecnici di laboratorio biomedico**
  - **tecnici di radiologia medica**
  - **operatori socio-sanitari**

# Lavoratore con figlio convivente minore di anni 14

articolo 2, comma 6, del Decreto Legge n. 30/2021

## BONUS DI 100 EURO ALLA SETTIMANA

### COME VIENE EROGATO

- Accreditato sul libretto di famiglia per **Prestazioni Occasionali** per l'acquisto di servizi di baby-sitting
- **Pagato direttamente al lavoratore, per la comprovata iscrizione a:**
  - centri estivi
  - servizi integrativi per l'infanzia (art. 2, DLvo 65/17)
  - servizi socio-educativi territoriali
  - centri con funzione educativa e ricreativa
  - servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia

# Lavoratore con figlio convivente minore di anni 14

articolo 2, comma 6, del Decreto Legge n. 30/2021

## BONUS DI 100 EURO ALLA SETTIMANA

### REGOLE PER UTILIZZO TRAMITE PRESTAZIONI OCCASIONALI (circolare INPS n. 58/2021)

- per tutti i casi che si siano verificati **dal 1° gennaio al 30 giugno 2021**
- qualora **non** si stia svolgendo la **prestazione** lavorativa in modalità **agile**
- **anche in caso** di **adozione, affido preadottivo o condiviso** tra i genitori (va allegata la sentenza di affido)
- qualora abbia **più figli** è possibile fare **più domande** ma sempre nel **massimale di 100 euro settimanali**
- in caso di **sospensione dell'attività didattica in presenza**, nella domanda **dovrà essere indicata la scuola e la classe** frequentata dal figlio, al fine di consentire le verifiche
- la **comunicazione** dovrà avvenire entro il **30 settembre 2021**
- il bonus **non può** essere utilizzato per **remunerare le prestazioni rese dai familiari** (rapporti di parentela o affinità entro il terzo grado)
- Il bonus è fruibile anche in caso di **congedo di maternità, ferie e congedo parentale** di entrambi i genitori
- non è possibile richiedere il bonus qualora **l'altro genitore** (salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle misure)
  - svolge **lavoro agile**
  - fruisce del **congedo straordinario Covid**
  - **non svolge alcuna attività lavorativa** o è **sospeso** dal lavoro (esempio: *CIG a zero ore*)



# LAVORATORI FRAGILI

# Lavoratore fragile

articolo 26, comma 2-bis, Decreto Legge 18/2020

Fino al  
30 giugno

## SMART-WORKING

Qualora sia in possesso di una certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali che dichiara:

- **disabilità grave** (ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 104/1992)
- **rischio derivante da immunodepressione**
- **rischio derivante da esiti da patologie oncologiche** o dalle **conseguenti terapie salvavita**

per svolgere

le sue mansioni

mansioni di pari livello e  
categoria legale

attività di formazione  
professionale

Se la prestazione non può essere resa da remoto, il **periodo di assenza dal servizio**, qualora prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente:

- è equiparato al **ricovero ospedaliero** (con diritto al relativo trattamento economico)
- **non è computato nel comparto**
- **non rileva** ai fini dell'erogazione delle somme corrisposte dall'INPS, a titolo di **indennità di accompagnamento**



FORMAPP

FORMAZIONE IN AZIENDA



# RIENTRO IN AZIENDA DEL LAVORATORE CHE HA CONTRATTO IL COVID

# Rientro in azienda del lavoratore che ha contratto il covid

Ministero della Salute - circolare prot. n. 0015127 del 12 aprile 2021

## POSITIVO CON SINTOMI GRAVI E RICOVERO

è stato necessario un ricovero ospedaliero  
ha manifestato una polmonite o un'infezione respiratoria acuta grave

Test molecolare  
negativo



Invio al medico  
competente della  
certificazione di avvenuta  
negativizzazione

*anche in modalità telematica*



### Visita medica

per verificare l' idoneità alla mansione

*art. 41, co 2 lett. e-ter, D.L.vo 81/2008*

(quella prevista prima della ripresa del lavoro a seguito di assenza, per motivi di salute, di durata superiore ai 60 giorni continuativi)



**FORMAPP**

**FORMAZIONE IN AZIENDA**

# Rientro in azienda del lavoratore che ha contratto il covid

Ministero della Salute - circolare prot. n. 0015127 del 12 aprile 2021

## POSITIVO SINTOMATICO

presenta sintomi di malattia ma meno invasivi di quelli previsti al punto precedente

7 giorni di  
isolamento dalla  
comparsa dei  
sintomi



3 giorni di  
isolamento dalla  
scomparsa dei  
sintomi



Test molecolare  
negativo



Invio al medico  
competente della  
certificazione di avvenuta  
negativizzazione

*anche in modalità telematica*

- qualora abbia, contemporaneamente, nel proprio nucleo familiare convivente casi ancora positivi, non devono essere considerati alla stregua di contatti stretti con obbligo di quarantena ma possono essere riammessi in servizio.

# Rientro in azienda del lavoratore che ha contratto il covid

Ministero della Salute - circolare prot. n. 0015127 del 12 aprile 2021

## POSITIVO ASINTOMATICO

non manifesta i sintomi della malattia COVID-19

10 giorni di  
isolamento dalla  
comparsa dei  
sintomi



Test molecolare  
negativo



Invio al medico  
competente della  
certificazione di avvenuta  
negativizzazione

*anche in modalità telematica*

### Attenzione

qualora abbia, contemporaneamente, nel proprio nucleo familiare convivente casi ancora positivi, non devono essere considerati alla stregua di contatti stretti con obbligo di quarantena ma possono essere riammessi in servizio.

# Rientro in azienda del lavoratore che ha contratto il covid

Ministero della Salute - circolare prot. n. 0015127 del 12 aprile 2021

## POSITIVO A LUNGO TERMINE

soggetto che continua a risultare positivo al test molecolare e che non presenta sintomi da almeno una settimana

21 giorni di  
isolamento dalla  
comparsa dei  
sintomi



Test molecolare o  
antigenico negativo  
*(effettuato in struttura  
accreditata o autorizzata  
dal servizio sanitario)*



Invio al medico  
competente della  
certificazione di avvenuta  
negativizzazione  
*(anche in modalità telematica)*



il periodo intercorrente tra il  
rilascio dell'attestazione di fine  
isolamento e la negativizzazione

lavoro agile

certificato di  
prolungamento della  
malattia rilasciato dal  
medico curante

### Attenzione

non è necessaria la visita medica, da parte del medico competente, precedente alla ripresa del lavoro per verificare l'idoneità alla mansione (art. 41, co 2 lett. e-ter del D.L.vo n. 81/2008)



**FORMAPP**

**FORMAZIONE IN AZIENDA**

# QUARANTENA SANITARIA

# Rientro in azienda del lavoratore che ha contratto il covid

articolo 26, comma 1, Decreto Legge 18/2020 - Ministero della Salute – circ. n. 0015127/2021

## CONTATTO STRETTO ASINTOMATICO

lavoratore che sia un contatto stretto di un caso positivo  
*provvedimento adottato dal Dipartimento di prevenzione della ASL*

**Quarantena di 10 giorni**  
*dall'ultimo contatto con il caso positivo*



**Test molecolare o antigenico negativo**

*effettuato in struttura accreditata o autorizzata dal servizio sanitario*



**Invio al medico competente della certificazione di avvenuta negativizzazione**

*anche in modalità telematica*

**Lavoro agile**

**Certificato medico di malattia**  
*rilasciato dal medico curante*

### CERTIFICAZIONE

Non è obbligatorio, per il medico curante, indicare gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena.

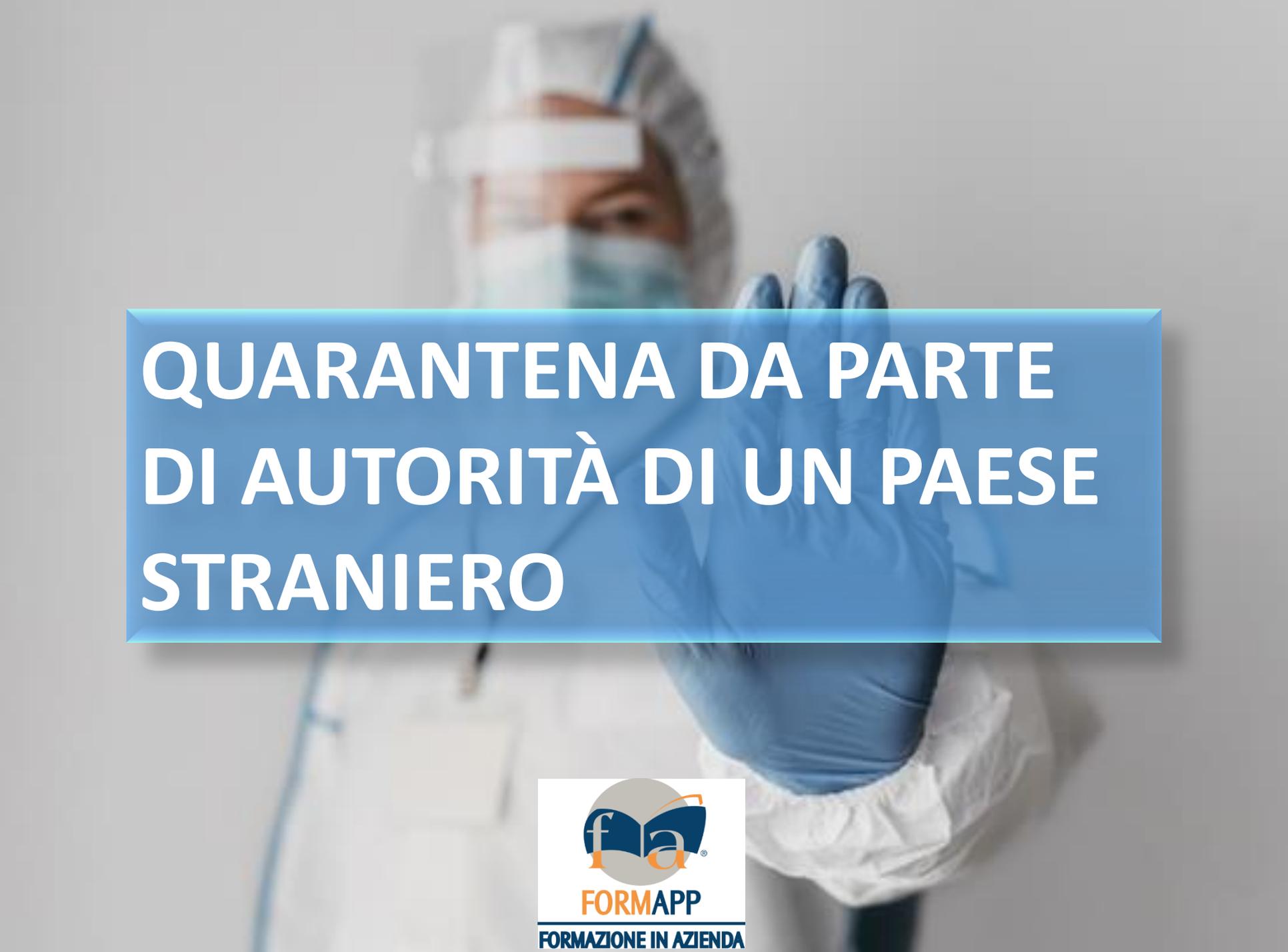
### COSTO

Il periodo di quarantena del lavoratore è equiparato alla malattia ai soli fini del trattamento economico. Lo Stato si prende carico del costo, previa domanda del datore di lavoro all'INPS (*Inps messaggio n. 3871/2020*)



**FORMAPP**

**FORMAZIONE IN AZIENDA**



# QUARANTENA DA PARTE DI AUTORITÀ DI UN PAESE STRANIERO

# Quarantena da parte di autorità di un paese straniero

INPS, messaggio n. 3653/2020

## QUARANTENA DA PARTE DI UNA AUTORITÀ DEL PAESE STRANIERO

lavoratore che è andato in un Paese estero

Non è possibile l'applicazione della tutela prevista dall'art. 26, del Decreto legge n. 18/2020, in quanto tale tutela è ammessa esclusivamente se la quarantena è stata disposta con un provvedimento proveniente da Autorità sanitarie italiane.

## RIENTRO DEL LAVORATORE DA ZONE A RISCHIO

- In base alla disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro **il dipendente ha uno specifico obbligo di segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute e la sicurezza (art. 20 del D.L.vo n. 81/2008).**
- È possibile, quindi, richiedere una **dichiarazione attestante la non provenienza dalle "zone a rischio" epidemiologico** e l'assenza di contatti, negli ultimi 14 giorni.
  - dovranno essere raccolti solo i dati necessari, adeguati e pertinenti rispetto alla prevenzione del contagio da Covid-19.

## INTERVENTI

- Smart-working
- CIG Covid



**FORMAPP**

**FORMAZIONE IN AZIENDA**

**INAIL**

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE  
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

# INFORTUNIO COVID

# Infortunio da Covid

articolo 42, comma 2, Decreto Legge n. 18/2020

## INFORTUNIO COVID-19

infezione contratta sul posto di lavoro

### INTERVENTI

- È necessario certificato medico.
- Indennità INAIL più integrazione azienda.
- Le prestazioni INAIL sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro.
- Gli eventi infortunistici da Covid-19 non sono computati ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico.

### INAIL - istruzione operativa del 1° marzo 2021

- Il lavoratore che rifiuta di vaccinarsi e si contagia sui luoghi di lavoro ha diritto alla tutela infortunistica, ma non al risarcimento da parte del datore di lavoro.
- Resta inteso che la dichiarazione del lavoratore, circa il contagio in azienda, non comporta l'automatica ammissione alla tutela infortunistica, in quanto l'Istituto dovrà accertare concretamente la riconduzione dell'evento infortunistico all'occasione di lavoro.



**FORMAPP**

**FORMAZIONE IN AZIENDA**

# VACCINO E PRIVACY



COVID-19  
VACCINE

**Il datore di lavoro può chiedere conferma ai propri dipendenti dell'avvenuta vaccinazione?**

**NO**



Il datore di lavoro non può chiedere ai propri dipendenti di fornire informazioni sul proprio stato vaccinale o copia di documenti che comprovino l'avvenuta vaccinazione anti Covid-19. Ciò non è consentito dalle disposizioni dell'emergenza e dalla disciplina in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il datore di lavoro non può considerare lecito il trattamento dei dati relativi alla vaccinazione sulla base del consenso dei dipendenti, non potendo il consenso costituire in tal caso una valida condizione di liceità in ragione dello squilibrio del rapporto tra titolare e interessato nel contesto lavorativo (considerando 43 del Regolamento).

**Il datore di lavoro può chiedere al medico competente i nominativi dei dipendenti vaccinati?**

**NO**



Il medico competente non può comunicare al datore di lavoro nominativi dei dipendenti vaccinati.

Solo il medico competente può infatti trattare i dati sanitari dei lavoratori e tra questi, se del caso, le informazioni relative alla vaccinazione, nell'ambito della sorveglianza sanitaria e in sede di verifica dell'idoneità alla mansione specifica (artt. 25, 39, comma 5, e 41, comma 4, d.lgs. n. 81/2008).

Il datore di lavoro può invece acquisire, in base al quadro normativo vigente, i soli giudizi di idoneità alla mansione specifica e le eventuali prescrizioni e/o limitazioni in essi riportati (es. art. 18 comma 1, lett. c), g) e bb) d.lgs. n. 81/2008).

**La vaccinazione anti Covid-19 dei dipendenti può essere richiesta come condizione per l'accesso ai luoghi di lavoro e per lo svolgimento di determinate mansioni (ad es. in ambito sanitario)?**



Nell'attesa di un intervento del legislatore nazionale che, nel quadro della situazione epidemiologica in atto e sulla base delle evidenze scientifiche, valuti se porre la vaccinazione anti Covid-19 come requisito per lo svolgimento di determinate professioni, attività lavorative e mansioni, allo stato, nei casi di esposizione diretta ad "agenti biologici" durante il lavoro, come nel contesto sanitario che comporta livelli di rischio elevati per i lavoratori e per i pazienti, trovano applicazione le "misure speciali di protezione" previste per taluni ambienti lavorativi (art. 279, del d.lgs. n. 81/2008).

In tale quadro solo il medico competente, nella sua funzione di raccordo tra il sistema sanitario nazionale/locale e lo specifico contesto lavorativo e nel rispetto delle indicazioni fornite dalle autorità sanitarie anche in merito all'efficacia e all'affidabilità medico-scientifica del vaccino, può trattare i dati personali relativi alla vaccinazione dei dipendenti e, se del caso, tenerne conto in sede di valutazione dell'idoneità alla mansione specifica.

Il datore di lavoro dovrà invece limitarsi ad attuare le misure indicate dal medico competente nei casi di giudizio di parziale o temporanea inidoneità alla mansione cui è adibito il lavoratore (art. 279, 41 e 42 del d.lgs. n.81/2008).



# RIFIUTO AL VACCINO E COMPORTAMENTO DEL DATORE DI LAVORO

# GRADUALITÀ DI INTERVENTO IN CASO DI RIFIUTO AL VACCINO

1 Verificare l'ambiente di lavoro e valutare gli spazi e il distanziamento

2 Verificare l'introduzione di DPI particolari o di procedure di lavoro alternative

- (plexiglass per dividere gli spazi - modifica degli orari di entrata ed uscita - flessibilità per la pausa pranzo e orari più ampi - chiusura delle macchinette caffè e merende o Differenziazione della pausa caffè tra i reparti)

3 Verificare la possibilità che la prestazione lavorativa possa avvenire da remoto (smart working)

4 Spostare il lavoratore ad altre attività, compatibili con una prestazione «in sicurezza» (es. rispetto del distanziamento con altri soggetti) e con la professionalità posseduta

5 Spostare il lavoratore ad altre mansioni, anche inferiori, rispetto a quelle possedute (art. 42 del Dlvo 81/2008)

- La inidoneità alla mansione va valutata e certificata esclusivamente dal medico competente, in quale dovrà verificare la compatibilità tra la mancata vaccinazione e la mansione specifica del lavoratore

6 Trasferire il lavoratore ad altra unità produttiva o cantiere ove siano rispettati i fattori di «sicurezza»

7 Sospendere il lavoratore dall'attività lavorativa

- **Retribuito** - se il rifiuto è giustificato da motivazioni mediche (es. allergico)
- **Non retribuito** - se il rifiuto è dovuto ad una valutazione personale e non scientifica (cd. «no vax»)

A woman with blonde hair tied back, wearing a blue and white floral hospital gown, is smiling while talking on a black mobile phone. She is sitting at a desk with a computer monitor displaying a Gantt chart with red bars. She is holding a white envelope or document in her left hand. A blue banner with the text "SMART WORKING" is overlaid across the middle of the image.

# SMART WORKING

# Accordo di Smart-working

Articoli 18-23, Legge n. 81/2017

## REGOLE OBBLIGATORIE

- **Non variazione** della **natura** del rapporto di lavoro e della sua **gestione** (esempio: inquadramento, mansioni, orario di lavoro, trattamento economico)
- **Periodo** di lavoro agile (data di inizio ed eventuale termine – giornate «smart»)
- Eventuali **costi aziendali** (es. contributo gestore rete, buoni pasto)
- **Orario** minimo/massimo **avvio prestazione** di lavoro (es. divieto lavoro straordinario, divieto lavoro notturno)
- **Luogo** di lavoro (es. divieti: «no luoghi pubblici o aperti al pubblico»; requisiti minimi di idoneità dei locali privati)
- Conferma dei **poteri in capo al datore di lavoro**
- **Soggetto di riferimento** (manager, capo team, ecc.)
- Definizione **degli Obiettivi**
- Elenco **strumentazione tecnologica**
- Possibili momenti di **interazione** (previsione di fasce orarie di reperibilità e modalità)
- Modalità di **disconnessione** dagli strumenti informatici (misure tecniche e organizzative: es. orario disconnessione per «pausa» e fine prestazione; blocco email durante i giorni festivi e dopo un determinato orario)
- Modalità di richiesta all'azienda degli **istituti contrattuali** (malattia, ferie, permessi, straordinario, ecc.)
- Possibili momenti di «**richiamo**» in azienda
- Evidenziare il **principio di riservatezza dei dati e delle informazioni in possesso del lavoratore**
- **Specifiche sulla Sicurezza** (il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati)
- **Recesso**



FORMAPP

FORMAZIONE IN AZIENDA