

GESTIONE DELLE ASSENZE DEL LAVORATORE PER COVID-19

Webinar -27 Novembre 2020

Dr. Roberto Bettini
Amministrazione del Personale



è un'iniziativa



con



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA
ASCOM PADOVA

ASCOM
Servizi Padova s.p.a.

A causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19, pur in assenza di chiare indicazioni istituzionali, e in un contesto normativo caratterizzato da un incessante aggiornamento, i datori di lavoro privati si sono trovati nella necessità di gestire le assenze dei propri collaboratori

Cercheremo quindi di ricondurre le ASSENZE LEGATE AL COVID-19 ad una delle seguenti 4 casistiche principali:

- sanitaria
- amministrativa
- scolastica
- volontaria

Scopo di questa breve presentazione è **di individuare i soggetti coinvolti e schematizzare gli eventi** che si sono presentati nel ns. quotidiano

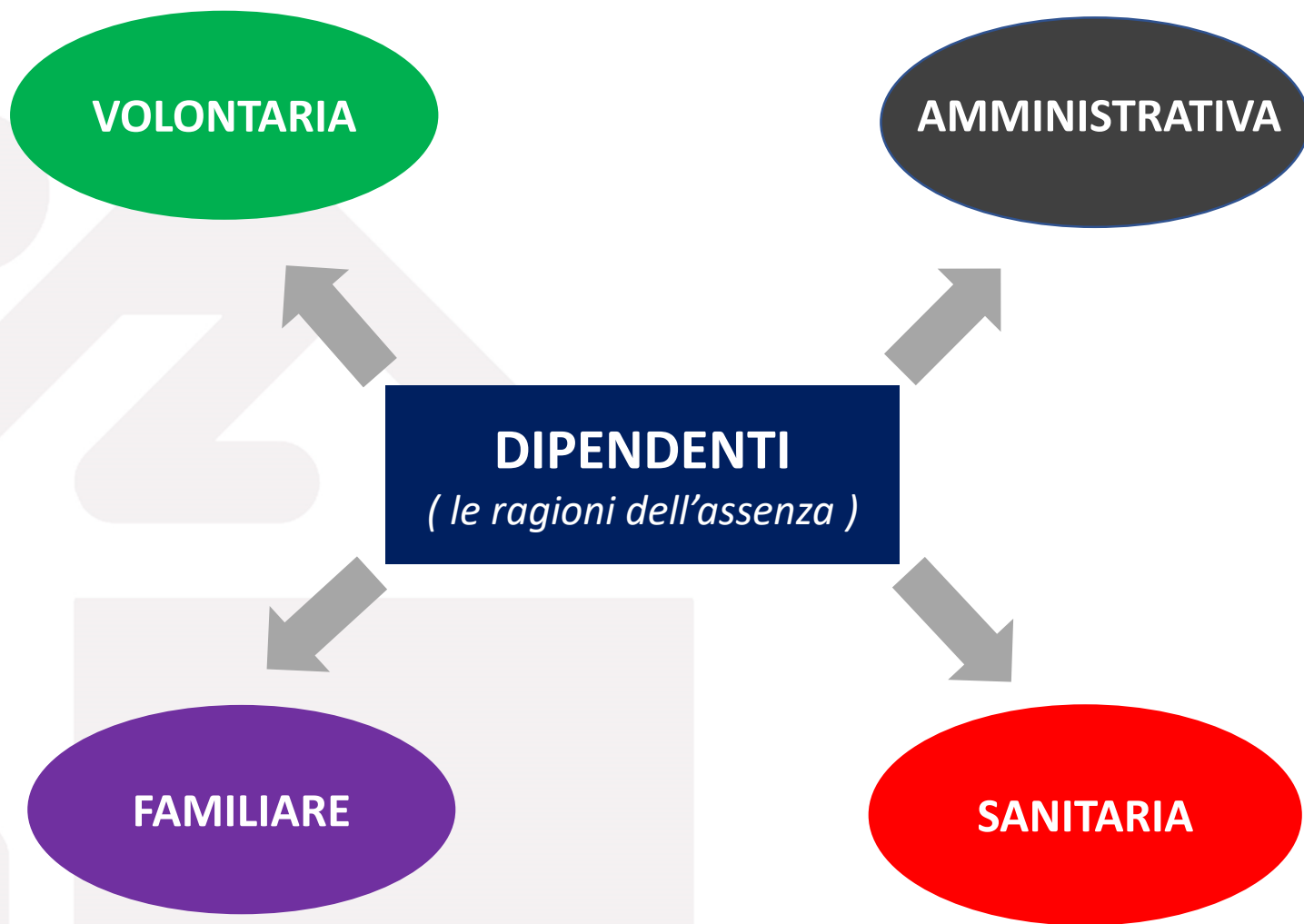
SETTORE PRIVATO

Gestione assenze COVID-19

DIPENDENTI

TIROCINANTI

**SOGGETTI
«fragili»**



VOLONTARIA

Si verifica quando il lavoratore, a volte ritenendo di essere nel giusto, **si allontana volontariamente dal lavoro** (ad es. per paura di contrarre il virus o perché ritiene di essere stato a contatto con persone positive)

**- FERIE
- PERMESSI**

AMMINISTRATIVA

Disposta da un Ente pubblico (la Regione, il Comune, ecc), attraverso ad es. la chiusura di una zona cosiddetta «rossa» o impedendo lo svolgimento di determinate attività produttive

AMMORTIZZATORI
SOCIALI

SMART
WORKING

CONGEDO 50%
per sospensione attività
scolastica in presenza
(secondaria di I grado)

SANITARIA

Covid-19 contratto **IN AZIENDA**

Ai fini della certificazione dell'avvenuto contagio si ritiene valida qualsiasi **documentazione clinico-strumentale** in grado di attestare, in base alle conoscenze scientifiche, il contagio stesso

INFORTUNIO
(ANCHE IN ITINERE)
NO COMPORTO

Covid-19 contratto **FUORI DAGLI AMBIENTI DI LAVORO**

Il trattamento economico dei soggetti posti in **quarantena**, è equiparato a malattia

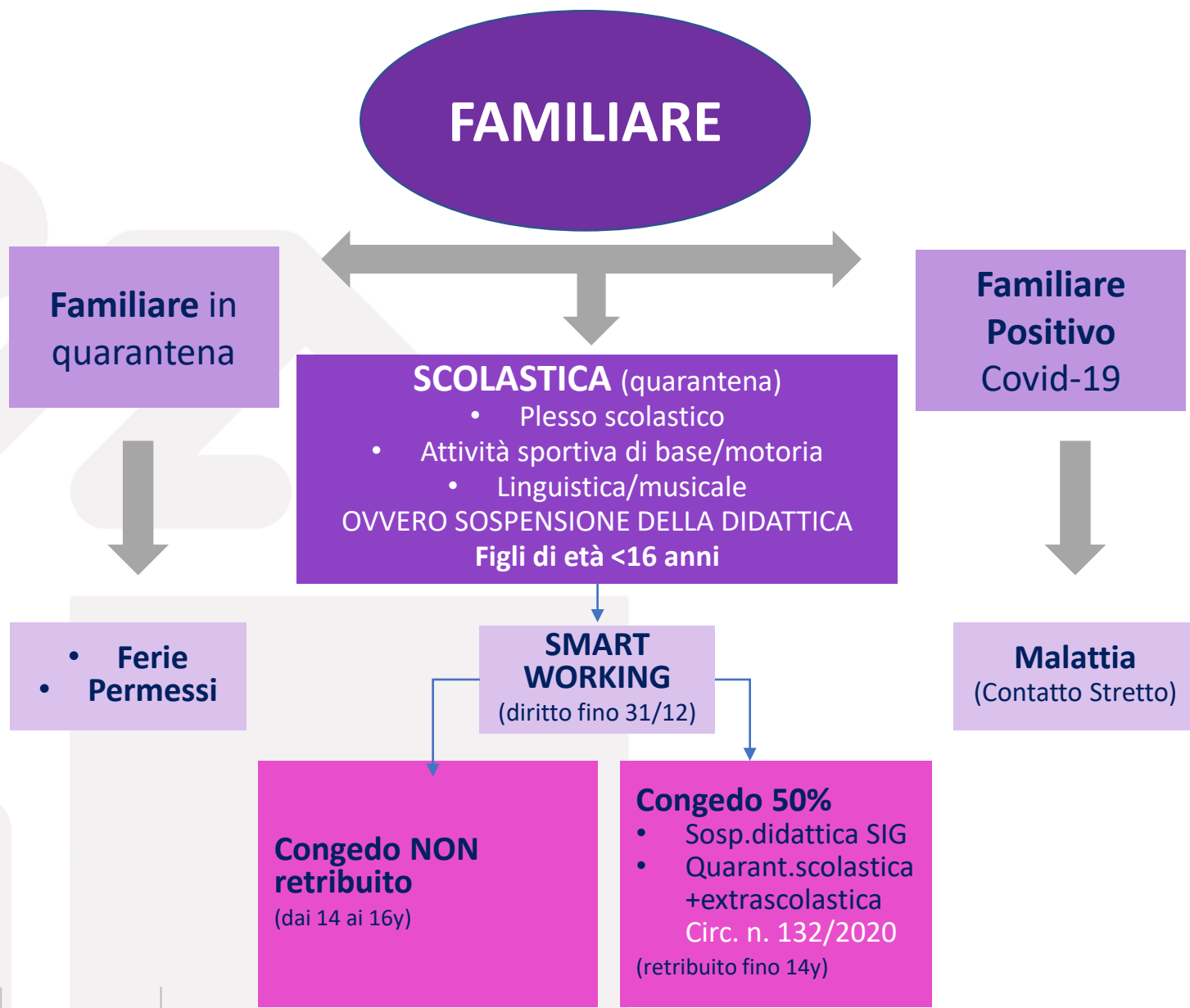
MALATTIA
(quarantena
contatto stretto
imposta da ASL)

**NO
COMPORTO**

**Malattia per
Covid-19
SI
COMPORTO**

MALATTIA
sorveglianza attiva
/permanenza
domiciliare imposta
da ASL

**NO
COMPORTO**



SCOLASTICA

palestra - corsi formazione

Il DL n. 137 del 28 ottobre 2020 (cd. “**decreto Ristori**»), convertito con modificazioni dalla Legge n. 126 del 13 ottobre 2020, **amplia il diritto per la fruizione dello smart working o, in alternativa, di un congedo parentale** per i genitori lavoratori dipendenti di figli in quarantena scolastica con età inferiore a 16 anni (prima 14 anni, circolare INPS 116/2020) anche in caso di sospensione dell’attività didattica in presenza.

Qualora non fosse possibile accedere allo smart working, il genitore lavoratore dipendente ha il diritto a fruire di un “**congedo Covid-19**” retribuito al 50%, **calcolata secondo quanto previsto dall’art. 23 del D.Lgs n. 151/2001** (dunque, come per il congedo parentale).

L’INPS, nella Circolare n. 132/2020, evidenzia che l’articolo 21-bis, al comma 3, prevede “**la possibilità di fruire del congedo COVID-19 per quarantena del figlio minore di anni 14, in alternativa allo svolgimento del lavoro in modalità agile, oltre che nel caso di contatto avvenuto all’interno del plesso scolastico, anche nell’ambito dello svolgimento di attività sportive di base o di attività motoriai n strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati, nonché all’interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche**”. Resta fermo che per poter fruire del congedo, anche negli ulteriori casi di contatto sopra citati, la quarantena deve essere disposta con provvedimento del Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente.

TIROCINANTI

Indicazioni per la gestione dei tirocini nel caso il tirocinante sia obbligato a periodi di isolamento o quarantena o nel caso il tirocinio si svolga in attività sospese e con restrizioni di orario ai sensi del DPCM 24 ottobre 2020.

Si comunica che nel caso in cui:

1. il tirocinante sia sottoposto all'obbligo di isolamento o quarantena.

Per tali periodi il tirocinio è da ritenere sospeso. Si potrà recuperare il periodo non svolto alla scadenza naturale per la durata corrispondente la sospensione, anche per periodi inferiori a 30 giorni.

2. il tirocinio sia stato avviato in attività aziendale sospesa ai sensi del DPCM 24 ottobre 2020.

Tale tirocinio dovrà essere sospeso, anche nel caso sia stato finanziato dalla Regione con il Fondo Sociale Europeo (FSE). La scadenza del tirocinio potrà essere differita di un periodo pari a quello della sospensione ovvero di 30 giorni (dal 26 ottobre al 24 novembre 2020) salvo nuove proroghe della sospensione della attività.

3. il tirocinio sia stato avviato in attività soggette a restrizioni di orario e il progetto preveda lo svolgimento in un orario non consentito.

Tale tirocinio, se non potrà essere svolto interamente in orario consentito, dovrà essere sospeso, anche quelli finanziati con il FSE, per tutto il periodo di efficacia del DPCM.

SOGGETTI «Fragili»

Con riferimento ai lavoratori in questione (c.d. lavoratori fragili), in origine, l'equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero trovava applicazione fino al 30 aprile 2020, poi posticipato al 31 luglio 2020 ad opera del DL n. 34/2020 (Decreto Rilancio). Da ultimo, in sede di conversione del [DL n. 104/2020](#) (Decreto Agosto), il periodo è stato ulteriormente esteso fino al 15 ottobre 2020.

L'[art. 26, comma 2 del DL n. 18/2020](#) dispone una **specificata tutela** nei confronti dei **lavoratori dipendenti** in possesso del riconoscimento di **disabilità con connotazione di gravità** (ai sensi dell'[art. 3, comma 3, Legge n. 104/1992](#)) o in possesso di una **condizione di rischio** per immunodepressione, esiti da **patologie oncologiche o terapie salvavita**, che consiste nell'**equiparazione** del periodo indicato nel certificato di malattia prodotto dal lavoratore alla **degenza ospedaliera**.