Assenza dal lavoro per Covid – come gestire tutti i casi

scritto da goal | 3 Novembre 2020

di Luca Campagnoli*

La ripresa delle attività economiche, l'inizio delle scuole e il manifestarsi dei primi sintomi influenzali si intrecciano in un mix di possibili assenze e giustificativi da vero rompicapo. Con questo articolo analizziamo tutti i casi possibili riepilogando la loro possibile gestione.

Regola base: la catena del contagio si ferma al primo contatto stretto!

La prima e principale regola è quella secondo cui la catena del contagio deve essere bloccata al primo contatto stretto, cioè alle persone con cui si è stati in contatto in maniera diretta, ad esempio familiari, colleghi d'ufficio, partner etc. In base a questo semplice principio è possibile individuare le persone di cui dobbiamo sempre aver presente le condizioni di salute.

Ma vediamo nello specifico i casi che ci possono coinvolgere in questi mesi in cui l'epidemia ha ripreso a dilagare.

Dipendente con sintomi e febbre sopra i 37,5°

In questo caso **non ci si reca al lavoro e ci si rivolge al medico di famiglia**, il quale deve decidere se è necessario fare un tampone per verificare la sua eventuale positività. Una volta fatto il tampone si possono verificare queste due ipotesi:

- se il **tampone risulta positivo**, viene avvisata l'Asl e il Comune, il dipendente deve mettersi in quarantena,

informare immediatamente il proprio datore di lavoro che adotterà quanto previsto nel proprio protocollo interno verificando i “contatti stretti” delle ultime 48 ore. L’assenza del lavoratore viene gestita come **malattia**;

- se invece il **tampone risulta negativo**, il lavoratore può tornare in azienda quando risulterà guarito secondo le previsioni del medico di L’assenza del lavoratore viene gestita come **malattia**.

Se il dottore ritiene che non sia necessario fare il tampone in quanto dai sintomi non valuta il rischio di infezione da Covid-19, il medico emette un certificato di malattia con la prognosi adatta allo scadere della quale il dipendente potrà rientrare al lavoro. L’assenza del lavoratore viene gestita come **malattia.**

Lavoratore positivo asintomatico

Questo è il caso in cui il lavoratore, che ha fatto il tampone ed è risultato positivo, **non manifesta alcun sintomo.** Questi si trova non nell’impossibilità di svolgere la propria attività ma nell’**impossibilità di andare a lavorare** (deve infatti restare in quarantena obbligatoria). In questo caso non vi è un esplicito divieto di lavorare, ma la norma tutela i soggetti che non possono svolgere la propria attività in presenza. Non ricorrendo le due condizioni che fanno scattare la tutela risarcitoria della malattia: **quarantena o isolamento obbligatorio e attività lavorativa non effettuabile da casa**, il lavoratore **potrà svolgere la propria attività in smart-working**.

Lavoratore positivo con sintomi

In questo caso, come sopra espresso, essendoci i presupposti di incapacità lavorativa si tratta di **malattia** a tutti gli

effetti, la quale seguirà il suo decorso come ordinariamente previsto dalla normativa.

Trasferendo il discorso ai contatti stretti di cui abbiamo parlato in apertura, vediamo la casistica legata alla contrazione del virus da parte dei figli.

Figlio con sintomi e febbre sopra i 37,5° In questo caso i genitori devono rivolgersi al **medico di famiglia** il quale deve decidere se è necessario fare un tampone per verificare la positività del ragazzo.

- Se il **tampone risulta positivo**, il ragazzo viene messo in isolamento a casa insieme alla sua Vengono informati il Comune e l'Asl, che, oltre a dare le indicazioni di cura, avvertono il preside della scuola e stabiliscono i contatti stretti decidendo chi sottoporre agli opportuni controlli. I genitori hanno **l'obbligo di restare a casa,** sono **in quarantena obbligatoria con il figlio malato**. Il genitore dipendente deve informare il datore di lavoro presentando apposito certificato medico per giustificare l'assenza dal lavoro che sarà trattata come **malattia;**
- se il **tampone risulta negativo**, i genitori dipendenti non hanno diritto di assentarsi dal lavoro, possono comunque richiedere ferie, permessi, ecc. se lo ritengono necessario;
- se il medico non ritiene necessario fare il tampone in quanto i sintomi rilevati dallo stesso non fanno emergere il rischio di infezione da Covid-19 ed emette un certificato di malattia con la prognosi adatta allo stato di salute del ragazzo, i genitori dipendenti **non hanno diritto di assentarsi dal lavoro** e possono comunque richiedere ferie, permessi,ecc.

Attenzione: Se il tampone del figlio dovesse risultare positivo, anche i genitori devono sottoporsi al tampone e si possono realizzare altre diverse situazioni rappresentate nei diversi casi qui esposti.

Figlio senza sintomi in quarantena scolastica

Questo è il caso nel quale la classe del bambino è messa in **isolamento preventivo** perché si è verificato un caso di Covid, tra gli insegnanti o i compagni. L'Asl ha quindi disposto la quarantena per tutti i contatti stretti (tutti gli alunni delle classi in cui l'insegnante è stato nelle ultime 48 ore).

Si possono verificare questi scenari:

- l'Asl decide di sanificare la Scuola; il genitore se vuole stare a casa, con il figlio benché non obbligato, deve provvedere con gli strumenti ordinari delle ferie, permessi, congedi;
- l'Asl pone in quarantena obbligatoria la classe del ragazzo. Uno dei genitori, se l'altro genitore lavora e il figlio ha meno di 14 anni, può a sua descrizione, stare a casa con il figlio sfruttando il diritto di lavorare in smart-working per tutta la durata del periodo o solo per alcuni giorni, oppure richiedendo il congedo per Covid, per tutto il periodo o solo per una parte dello stesso. Questa opzione può essere sfruttata solo se l'attività lavorativa non può essere svolta in modalità agile ed è operativa dal 9 settembre. Per questo periodo è riconosciuta un'indennità pari al 50% della normale retribuzione. Questa misura dal 14 ottobre vale anche se la quarantena è relativa a contagio in palestra, piscina, al corso di musica o di lingue.

Lavoratori fragili, sorveglianza sanitaria eccezionale ex art 83 d.l. 34/2020

Infine, spendiamo qualche parola per i lavoratori fragili, cioè quei lavoratori che in ragione della loro età o per patologie gravi (oncologiche, derivanti da immunodepressione, morbi etc.) devono essere maggiormente tutelati dai datori di lavoro.

Per tali lavoratori il datore di lavoro, su richiesta degli stessi e attraverso il medico competente, prevede la sorveglianza sanitaria eccezionale che si sostanzia in una visita medica specifica. Tramite la visita specifica effettuata dal Medico competente dell'azienda o da quello dell'Inail, verrà espresso un parere conclusivo, riferito esclusivamente alla possibilità per il lavoratore di riprendere l'attività lavorativa in presenza nonché alle eventuali misure preventive aggiuntive o alle modalità organizzative atte a garantire il contenimento del contagio.

* *Odcec Piacenza*