



VADEMECUM FILLEA CGIL EMERGENZA COVID-19

(aggiornamento al 27 gennaio 2021)

- Il Consiglio dei Ministri ha deliberato, il 7 ottobre 2020, la **proroga dello stato di emergenza** sul territorio nazionale **fino al 31 gennaio 2021**, in conseguenza del rischio sanitario COVID-19.
- Il **3 novembre 2020** è stato approvato un nuovo **Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri** che dispone una serie di **limitazioni sul territorio nazionale** (che variano da Regione a Regione e sono indicate sul sito del Ministero della Salute, a questo link **Covid-19, in Gazzetta Ufficiale il nuovo Dpcm del Governo. Tre aree di rischio (salute.gov.it)**). Le disposizioni contenute nel **DPCM 3 novembre 2020**, salvo modifiche, sono **valide fino al 3 dicembre 2020**.
- L'art. 12 del "**Decreto Ristori**" (D.L. n. 137/2020) proroga gli **ammortizzatori sociali** introdotti per l'epidemia, prevedendo la concessione di un ulteriore periodo di 6 settimane di **CIGO, CIGD e ASO** che si potranno collocare dal 16 novembre al 31 gennaio 2021.
- La legge di Bilancio conferma il **blocco dei licenziamenti fino al 31 marzo 2021**. La misura vale indipendentemente dal numero di dipendenti dell'azienda. La legge di Bilancio finanzia ulteriori **dodici settimane di cassa integrazione** nel 2021 alle aziende che siano in difficoltà a causa dell'emergenza COVID-19. Le dodici settimane di CIGO devono essere collocate tra il primo gennaio 2021 e il 31 marzo 2021.



F.A.Q. COVID-19

DOMANDE E RISPOSTE.

COSA SAPERE SU TEST, TRACCIAMENTO, QUARANTENA

(FONTE: MINISTERO DELLA SALUTE)

1) QUAL'È LA DEFINIZIONE DI “CONTATTO STRETTO”?

Il “contatto stretto” (esposizione ad alto rischio) di un caso probabile o confermato è definito come:

- una persona che vive nella stessa casa di un caso COVID-19
- una persona che ha avuto un contatto fisico diretto con un caso COVID-19 (per esempio la stretta di mano)
- una persona che ha avuto un contatto diretto non protetto con le secrezioni di un caso COVID-19 (ad esempio toccare a mani nude fazzoletti di carta usati)
- una persona che ha avuto un contatto diretto (faccia a faccia) con un caso COVID-19, a distanza minore di 2 metri e di almeno 15 minuti
- una persona che si è trovata in un ambiente chiuso (ad esempio aula, sala riunioni, sala d'attesa dell'ospedale) con un caso COVID-19 in assenza di DPI idonei
- un operatore sanitario o altra persona che fornisce assistenza diretta ad un caso COVID-19 oppure personale di laboratorio addetto alla manipolazione di campioni di un caso COVID-19 senza l'impiego dei DPI raccomandati o mediante l'utilizzo di DPI non idonei
- una persona che ha viaggiato seduta in treno, aereo o qualsiasi altro mezzo di trasporto entro due posti in qualsiasi direzione rispetto a un caso COVID-19; sono contatti stretti anche i compagni di viaggio e il personale addetto alla sezione dell'aereo/treno dove il caso indice era seduto.

Gli operatori sanitari, sulla base di valutazioni individuali del rischio, possono ritenere che alcune persone, a prescindere dalla durata e dal *setting* in cui è avvenuto il contatto, abbiano avuto un'esposizione ad alto rischio.

2) SONO STATO IDENTIFICATO COME UN “CONTATTO STRETTO” DI UN CASO CONFERMATO COVID-19 MA HO EFFETTUATO UN TAMPONE (O UN ALTRO TIPO DI TEST) CON ESITO NEGATIVO. POSSO EVITARE O FINIRE PRIMA LA QUARANTENA?

No. Nel caso in cui si venga identificati come “contatto stretto” di un caso confermato COVID-19, nessun test con esito negativo permette di essere esonerati dal sottoporsi ad un periodo di quarantena nei **14 giorni** successivi alla data di esposizione oppure ad un periodo di quarantena di **10 giorni** dall'ultima esposizione con un **test antigenico o molecolare negativo** effettuato il decimo giorno.

3) COME GESTIRE “UN CONTATTO STRETTO” DI UN CASO DI COVID-19?

Sulla base delle circolari e ordinanze ministeriali, le Autorità sanitarie territorialmente competenti devono applicare ai contatti stretti di un caso COVID-19:

- un periodo di quarantena con sorveglianza attiva di **14 giorni** dall'ultima esposizione al caso, oppure
- un periodo di quarantena con sorveglianza attiva di **10 giorni** dall'ultima esposizione con un **test antigenico o molecolare negativo** effettuato il decimo giorno.

4) COSA DEVO FARE SE IL DIPARTIMENTO DELLA PREVENZIONE DELLA ASL NON MI HA ANCORA CONTATTATO?

Le Regioni e le Province Autonome, attraverso le strutture sanitarie locali, sono responsabili della sorveglianza sanitaria dei contatti presenti nell'ambito del territorio di competenza. Tali attività sono affidate al Dipartimento di Prevenzione dell'azienda sanitaria locale (ASL).

In attesa di essere contattati dal Dipartimento di Prevenzione della ASL territorialmente competente è possibile rivolgersi al proprio **medico di medicina generale (MMG)** o **pediatra di libera scelta (PLS)** o alla continuità assistenziale (**ex-guardia medica**), che potrà fornire indicazioni specifiche su come procedere per contattare l'ASL di riferimento. Oppure ai **numeri verdi regionali** attivati per rispondere alle richieste di informazioni riguardo le misure adottate per il contenimento e la gestione dell'emergenza COVID-19 in Italia, consultabili sul sito del Ministero della salute o sui siti web delle singole Regioni.

Per ulteriori informazioni contattare il Ministero della Salute al numero gratuito di pubblica utilità **1500**, attivo tutti i giorni 24 ore su 24.

5) QUALI SONO I TEST ATTUALMENTE DISPONIBILI PER RILEVARE L'INFEZIONE DA SARS-CoV-2?

Attualmente sono disponibili i seguenti test:

- test molecolari, che permettono di rilevare, mediante tampone naso/oro-faringeo, la presenza di materiale genetico (RNA) del virus
- test antigenici rapidi, che permettono di evidenziare rapidamente (30-60 min), mediante tampone nasale, naso/oro-faringeo, salivare, la presenza di componenti (antigeni) del virus
- test sierologici, che rilevano l'esposizione al virus, evidenziando la presenza di anticorpi contro il virus, ma non sono in grado di confermare o meno un'infezione in atto.

6) CHE DIFFERENZA C'È TRA QUARANTENA, SORVEGLIANZA ATTIVA E ISOLAMENTO?

Quarantena e isolamento sono importanti misure di salute pubblica attuate per evitare l'insorgenza di ulteriori casi secondari dovuti a trasmissione di SARS-CoV-2 e per evitare di sovraccaricare il sistema ospedaliero.

La **quarantena** si attua ad una persona sana (contatto stretto) che è stata esposta ad un caso COVID-19, con l'obiettivo di monitorare i sintomi e assicurare l'identificazione precoce dei casi.

L'**isolamento** consiste nel separare quanto più possibile le persone affette da COVID-19 da quelle sane al fine di prevenire la diffusione dell'infezione, durante il periodo di trasmissibilità.

La **sorveglianza attiva** è una misura durante la quale l'operatore di sanità pubblica provvede a contattare quotidianamente, per avere notizie sulle condizioni di salute, la persona in sorveglianza.

7) SONO POSITIVO, CHE COSA DEVO FARE? QUANTO DURA IL PERIODO DI ISOLAMENTO? DEVO RIFARE IL TEST?

La **Circolare ministeriale 12 ottobre 2020** stabilisce i criteri per porre fine all'isolamento dei casi confermati COVID-19.

- **Caso COVID-19 positivo senza sintomi:** può rientrare in comunità dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa della positività, al termine del quale risulti eseguito un test molecolare con risultato negativo (10 giorni + test).
- **Caso COVID-19 positivo con sintomi:** può rientrare in comunità dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa dei sintomi (non considerando anosmia e ageusia/disgeusia che possono avere prolungata persistenza nel tempo) accompagnato da un test molecolare con riscontro negativo eseguito dopo almeno 3 giorni senza sintomi (10 giorni, di cui almeno 3 giorni senza sintomi + test).

- **Caso COVID-19 positivo a lungo termine:** se continua a risultare positivo al test molecolare, può interrompere l'isolamento dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi, in caso di assenza di sintomi da almeno una settimana (fatta eccezione per la perdita di gusto e olfatto che possono durare per diverso tempo dopo la guarigione). È tuttavia il medico a decidere sulla base delle condizioni del paziente, tenendo conto anche dello stato immunitario delle persone interessate (nei pazienti immunodepressi il periodo di contagiosità può essere più prolungato).

La fine del periodo di isolamento/quarantena potrà essere certificata, a seconda dell'organizzazione adottata dalle singole Regioni, dal Medico del Dipartimento di Prevenzione o Servizio di Igiene Pubblica (SISP) della ASL competente per territorio o dal Medico di medicina generale (MMG)/Pediatra di libera scelta (PLS).

8) COSA BISOGNA FARE AL TERMINE DELLA QUARANTENA PER RIENTRARE AL LAVORO?

Al termine del periodo di quarantena, se non sono comparsi sintomi, la persona può rientrare al lavoro ed **il periodo di assenza risulta coperto dal certificato**.

Qualora durante il periodo di quarantena la persona dovesse sviluppare sintomi, il Dipartimento di Sanità Pubblica, che si occupa della sorveglianza sanitaria, provvederà all'esecuzione del tampone per la ricerca di SARS-CoV-2. In caso di esito positivo dello stesso bisognerà attendere la guarigione clinica ed eseguire un test molecolare dopo almeno 3 giorni senza sintomi. Se il test molecolare risulterà negativo la persona potrà tornare al lavoro, altrimenti proseguirà l'isolamento.

9) SONO UN CONTATTO STRETTO DI CASO CONFERMATO COVID-19 SENZA SINTOMI, CHE COSA DEVO FARE? QUANDO POSSO TORNARE AL LAVORO?

I contatti stretti di un caso confermato COVID-19 devono allertare il proprio medico, che avviserà o fornirà tutte le indicazioni per contattare il Dipartimento di prevenzione della ASL o ATS competente per territorio che disporrà la quarantena e la sorveglianza.

Occorre in ogni caso rispettare:

- un periodo di quarantena con sorveglianza attiva di **14 giorni** dall'ultima esposizione al caso confermato;

oppure

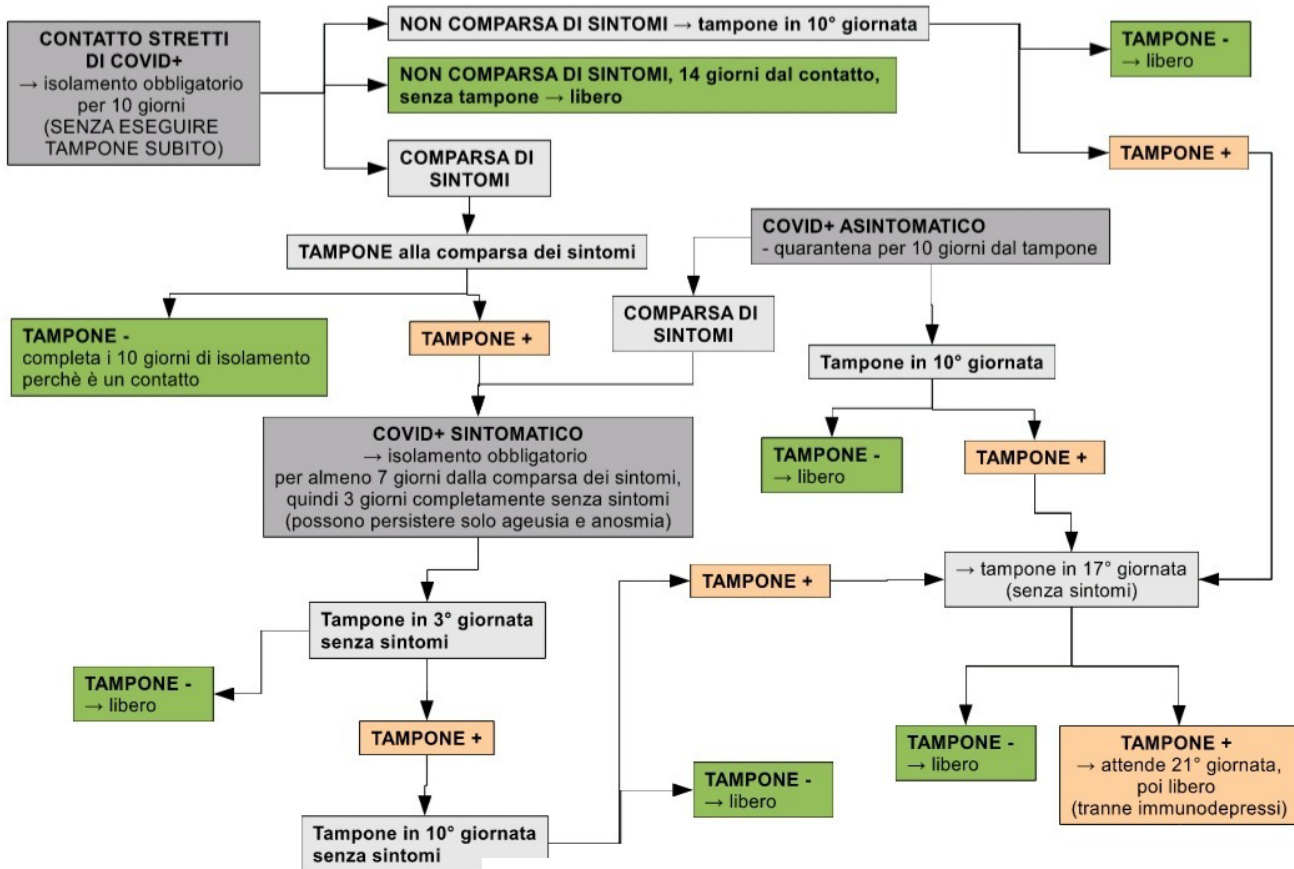
- un periodo di quarantena con sorveglianza attiva di **10 giorni** dall'ultima esposizione con un **test antigenico o molecolare negativo** effettuato il decimo giorno.

Al termine del periodo di quarantena la persona potrà rientrare al lavoro e il periodo di assenza potrà essere coperto dal certificato medico. Al rientro la persona dovrà contattare il medico competente della sua azienda per ulteriori informazioni.



COSA DEVONO SAPERE UNA LAVO- RATRICE, UN LAVORATORE, UN DE- LEGATO SINDACALE

Decreto “Cura Italia” (decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla



Comunicato stampa Dip. Protezione Civile, Presidenza Consiglio dei Ministri, 11/10/2020

legge 24 aprile 2020, n. 27) e successive modifiche.

Nell’ambito della categoria dei **lavoratori privati** aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia, **l’articolo 26 comma 1 equipara la quarantena alla malattia**. E’ rivolto ai soli lavoratori dipendenti, con esclusione quindi dei lavoratori iscritti alla Gestione separata istituita presso l’Inps.

1) COME AVVIENE LA GESTIONE DELLE CERTIFICAZIONI PER I LAVORATORI AVENTI DIRITTO ALLA TUTELA PREVIDENZIALE DELLA MALATTIA, AI FINI DEL RICONOSCIMENTO DELLE INDENNITÀ DI CUI AL COMMA 1 DEL MEDESIMO ARTICOLO 26?

Rispetto all’equiparazione della quarantena a malattia (art. 26, comma 1): è necessario il **certificato di malattia del medico curante telematico o cartaceo + provvedimento dell’Autorità Sanitaria che dispone isolamento o quarantena**.

Il periodo al quale si fa riferimento è quello della **quarantena con sorveglianza attiva o permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva e della quarantena precauzionale**.

La tutela viene riconosciuta a fronte di un procedimento di natura sanitaria dal quale non è possibile prescindere, stante **sia l’equiparazione della stessa alla malattia sia l’obbligo per il lavo-**

ratore di produrre idonea certificazione sanitaria, come attestato dal comma 3 del medesimo articolo 26.

Il comma 1 dispone anche che **tali periodi non siano da computare per il raggiungimento del limite massimo previsto per il comporta** nell'ambito del rapporto di lavoro (periodo durante il quale il lavoratore assente dal lavoro ha diritto alla conservazione del posto), **ma non amplia il massimo** indennizzabile da parte dell'INPS, che rimane di 180 giorni nell'anno solare.

2) COSA DEVE FARE IL LAVORATORE?

Il lavoratore deve produrre il certificato di malattia attestante il periodo di quarantena nel quale il medico curante dovrà indicare gli estremi del provvedimento emesso dall'operatore di sanità pubblica (comma 3 dell'articolo 26, ad esempio il provvedimento del Sindaco del Comune quale Autorità Sanitaria Locale, oppure dell'Azienda Sanitaria Locale).

Sulla base delle disposizioni vigenti in materia di tutela della malattia, **il certificato deve essere redatto sin dal primo giorno di malattia in modalità telematica.**

Nei casi residuali di certificato emesso in modalità cartacea, lo stesso **dovrà essere trasmesso all'Inps nel termine dei due giorni previsti dalla normativa di riferimento.**

Per tale motivo, qualora al momento del rilascio del certificato, il medico curante non disponga delle informazioni relative al provvedimento, queste verranno acquisite direttamente dal lavoratore interessato presso **l'operatore di sanità pubblica e comunicate successivamente all'Inps, mediante i consueti canali di comunicazione (posta ordinaria o PEC).**

Il lavoratore, in tal modo, comunicherà gli estremi del provvedimento (**numero di protocollo, dati della Struttura di sanità pubblica che ha emesso il provvedimento, data di redazione e periodo di sorveglianza prescritto**). In ogni caso questi dati dovranno essere raccolti dall'INPS ai fini del riconoscimento dell'indennità di malattia e ove non pervenuti o reperibili, saranno comunque richiesti al lavoratore.

3) SE UN LAVORATORE RIENTRA DA PAESI ESTERI?

Nel comma 1 dell'art 26 vengono ricompresi i casi di quarantena dopo il rientro da Paesi esteri, sempre da certificare come malattia da parte del curante + provvedimento dell'Autorità Sanitaria Italiana che la dispone; le quarantene trascorse in paesi stranieri non vengono riconosciute come malattia indennizzabile.

Il nuovo **DPCM 3 novembre 2020**, le cui disposizioni, salvo modifiche, **sono valide fino al 3 dicembre 2020**, riprende anche la disciplina in tema di spostamenti da/per l'estero già contenuta nei precedenti DPCM e nelle Ordinanze adottate dal Ministro della Salute e nell' **Allegato 20** individua **sei gruppi di Paesi**, per i quali sono previste differenti limitazioni.

In aggiunta ai viaggiatori in arrivo da paesi per i quali è previsto l'obbligo di quarantena (elenchi D,E,F), essa si applica sempre a persone risultate positive al virus COVID-19 e a persone che hanno avuto contatti stretti con casi confermati positivi al virus. Le modalità della sorveglianza sanitaria e l'isolamento fiduciario nonché gli obblighi di sottoporsi a test molecolare o antigenico (elenco C) sono descritti nell'art. 8, par. 1-6 del DPCM del 3 novembre 2020. Le eccezioni a tali obblighi sono elencate nell'art. 8, par. 7 e 8 dello stesso DPCM.

Vai al LINK: [modulo_rientro_sintetico_14_10_20.pdf \(esteri.it\)](#)

Casi concreti: chi rientra dalla Romania deve fare la quarantena obbligatoria in Italia? E dall'Albania?

Per fare qualche esempio concreto, chi arriva o rientra in Italia **dalla Romania deve fare la quarantena: (elenco D)** nonostante il Paese faccia parte dell'Unione Europea, le ordinanze del Mini-

stero della Salute e i vari **dpcm del governo** impongono la quarantena obbligatoria per chi arriva da questo territorio o per chi abbia soggiornato qui nei 14 giorni precedenti.

La quarantena è **obbligatoria** anche per il **rientro in Italia dall'Albania**: questo paese balcanico non figura nell'elenco degli Stati dell'allegato 20 per cui rientra nell'**elenco E (tutti gli stati e territori non espressamente indicati in altro elenco)** e per questo tutti i viaggiatori che nei 14 giorni precedenti abbiano soggiornato sul territorio albanese devono stare in **isolamento fiduciario per 14 giorni**, una volta toccato il suolo nazionale italiano.

Malattia per COVID-19 (art. 26, comma 6)

Il comma 6 dell'articolo 26 stabilisce che in caso di malattia conclamata da COVID-19 il lavoratore deve farsi rilasciare il certificato di malattia dal proprio medico curante **senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica**. Tale fattispecie rientra nella consueta gestione della malattia comune e viene riconosciuta, ovviamente, anche ai lavoratori iscritti alla Gestione separata, sulla base della specifica normativa di riferimento.

COVID-19: tutela Inail – occasione di lavoro

1) Chi sono i destinatari?

Sono destinatari di tale tutela, i lavoratori dipendenti e assimilati, in presenza dei requisiti soggettivi previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, nonché gli altri soggetti previsti dal decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38 (lavoratori parasubordinati, sportivi professionisti dipendenti e lavoratori appartenenti all'area dirigenziale) e dalle altre norme speciali in tema di obbligo e tutela assicurativa Inail.

L'art. 42, comma 2, del citato decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, ha anzitutto chiarito che l'infezione da SARS-CoV-2, come accade per tutte le infezioni da agenti biologici se contratte in occasione di lavoro, **è tutelata dall'Inail quale infortunio sul lavoro** e ciò anche nella situazione eccezionale di pandemia causata da un diffuso rischio di contagio in tutta la popolazione.

Per il datore di lavoro (pubblico o privato) permane l'obbligo di denuncia/comunicazione d'infortunio all'Inail, nel momento in cui è venuto a conoscenza del contagio occorso al lavoratore. Nella denuncia di infortunio dovrà porre particolare attenzione nell'indicare la data dell'evento, dell'abbandono dell'attività lavorativa **nonché la data di conoscenza, in base alla certificazione medica, dell'avvenuto contagio**.

A tal proposito, solo in presenza di accertata positività al virus, il datore di lavoro potrà inoltrare la denuncia.

ATTENZIONE!

Nel caso in cui il datore di lavoro si rifiutasse di inoltrare la denuncia d'infortunio all'Inail il lavoratore si deve rivolgere al proprio delegato sindacale o al funzionario FILLEA CGIL di riferimento o direttamente al patronato Inca Cgil (tramite telefono oppure alla mail dedicata: **tutela.covid@inca.it**) che presenterà la domanda all'INAIL.

Il termine iniziale della tutela Inail **decorre dal primo giorno di astensione dal lavoro** attestato da certificazione medica per avvenuto contagio, ovvero **dal primo giorno di astensione dal lavoro coincidente con l'inizio della quarantena**, sempre per contagio da nuovo coronavirus, anche se accertato successivamente all'inizio della quarantena.

Quindi, dopo l'esito positivo del tampone, **bisogna fare la denuncia d'infortunio all'Inail**, per gli altri adempimenti (passaggio da malattia ad infortunio) subentra la convenzione Inps – Inail che velocizza l'iter.

COVID-19: casi di dubbia competenza INPS-INAIL

Trova applicazione, anche in questa circostanza, **la convenzione tra INPS ed INAIL** per l'erogazione della indennità per inabilità temporanea assoluta da infortunio sul lavoro, da malattia professionale e da malattia comune nei casi di dubbia competenza.

La convenzione è finalizzata alla semplificazione degli adempimenti connessi all'erogazione delle prestazioni economiche poste dalla legge a carico dei due Istituti e alla velocizzazione dell'iter di definizione di questi casi.

Erogazione della prestazione prevista dal Fondo gravi infortuni

Nel caso di **decesso del lavoratore** spetta ai familiari anche la prestazione economica un tantum del Fondo delle vittime di gravi infortuni sul lavoro, prevista sia per i soggetti assicurati Inail sia per i soggetti per i quali non sussiste il predetto obbligo assicurativo (militari, vigili del fuoco, forze polizia, liberi professionisti, ecc.)

IMPORTANTE: gli eventi infortunistici derivanti da infezione da nuovo coronavirus non vanno a incidere negativamente sugli oneri contributivi delle aziende, infatti, come dispone l'art. 42 del decreto, esso finisce per gravare sulla gestione assicurativa e non è computato ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico di cui agli articoli 19 e seguenti del Decreto Interministeriale del 27 febbraio 2019.

Infortunio sul lavoro in itinere occorso durante il periodo di emergenza da COVID-19

Rientrano nella tutela Inail **anche gli infortuni in itinere** accaduti durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro nonché il contagio da coronavirus avvenuto durante il percorso (mezzi pubblici). In tale fattispecie, il riconoscimento medico-legale sarà indirizzato dal dato epidemiologico.

Rapporto tra indennità di malattia e integrazioni salariali (CIG), assegno ordinario (FIS) e CIG in deroga

CASSA INTEGRAZIONE

1. Se durante la sospensione dal lavoro (cassa integrazione a 0 ore) insorge lo stato di malattia, **il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali**: l'attività lavorativa è infatti totalmente sospesa, non c'è obbligo di prestazione da parte del lavoratore, che non dovrà quindi nemmeno comunicare lo stato di malattia e continuerà a percepire le integrazioni salariali.
2. Qualora lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa si avranno **due casi**:
 - se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in CIG dalla data di inizio della stessa;
 - qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione.

3. Se l'intervento di cassa integrazione è relativo ad una contrazione dell'attività lavorativa, quindi riguarda dipendenti lavoratori ad orario ridotto, **prevale l'indennità economica di malattia**.
4. Le regole per la cassa integrazione salariale ordinaria si applicano in via analogica alla CIG in deroga.

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS)

1. In caso di sospensione a zero ore è **necessario distinguere** l'ipotesi in cui la malattia sia insorta durante il periodo di sospensione dall'ipotesi in cui la malattia sia precedente l'inizio della sospensione.

A) Nel primo caso **la malattia non è indennizzabile**, pertanto il lavoratore continuerà a percepire l'assegno ordinario e non dovrà comunicare lo stato di malattia, in quanto non vi è l'obbligo di prestazione dell'attività lavorativa.

B) Nell'ipotesi in cui lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa **si possono verificare due casi**:

- se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia beneficerà delle prestazioni garantite dal FIS dalla data di inizio delle stesse;
- se non viene sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione.

2. In caso di riduzione di orario l'assegno ordinario non è dovuto, in alcun caso, per le giornate di malattia, indipendentemente dall'indennizzabilità di queste ultime.



APPROFONDIMENTO 1: I LAVORATORI “FRAGILI”

Il concetto di “fragilità”

La circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e del Ministero della salute individua **il concetto di fragilità del lavoratore correlandolo alla preesistenza di stati morbosi che, a causa della attuale pandemia, potrebbero vedere aggravati i propri effetti sulla salute del lavoratore.**

In particolare, il concetto di fragilità va individuato nelle *“condizioni dello stato di salute del lavoratore rispetto alle patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infausto e può evolversi sulla base di nuove conoscenze scientifiche sia di tipo epidemiologico sia di tipo clinico”*.

A questo proposito, il Rapporto nr. 58 del 28 agosto (a cura dell’Istituto Superiore di Sanità) si era già pronunciato con riferimento all’età del lavoratore specificando che la *“maggiore fragilità nelle fasce di età più elevate va intesa sempre congiuntamente alla presenza di comorbidità che possono integrare una condizione di maggiore rischio”*.

Decreto “Cura Italia”

(decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27) e successive modifiche

I LAVORATORI FRAGILI - EQUIPARAZIONE AL RICOVERO OSPEDALIERO (ART. 26, COMMA 2)

Ai lavoratori pubblici e privati in possesso del **riconoscimento di disabilità** con connotazione di gravità (art. 3, comma 3, della **legge n. 104/1992**) o in presenza di condizioni di rischio determinate da immunodepressione, esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, **l’intero periodo di assenza dal servizio viene equiparato a degenza ospedaliera** a fronte della presentazione del certificato di malattia.

ATTENZIONE:

Questo **periodo non è escluso né dal periodo di comporto né dal massimo indennizzabile INPS (180 giorni nell’anno solare).**

COME AVVIENE LA GESTIONE DELLE CERTIFICAZIONI PRODOTTE DAI LAVORATORI AVENTI DIRITTO ALLA TUTELA PREVIDENZIALE DELLA MALATTIA, AI FINI DEL RICONOSCIMENTO DELLE INDENNITÀ DI CUI AL COMMA 2 DEL MEDESIMO ARTICOLO 26? COSA DEVE FARE IL LAVORATORE “FRAGILE” PER ACCEDERE ALLA TUTELA?

E’ necessario il **certificato di malattia del medico curante telematico o cartaceo + attestazione handicap grave** (comma 3 articolo 3 legge 104/92) oppure certificato di malattia del medico curante telematico o cartaceo + condizione di rischio derivante da immunodepressione, esiti di patologie oncologiche o di svolgimento di terapie salvavita, **attestata dagli organi medico-legali delle Autorità sanitarie locali** territorialmente competenti (Medicina Legale AUSL) o eventualmente desumibile dal verbale di riconoscimento handicap non grave.

Il termine della tutela, inizialmente stabilito al 30 aprile 2020, è stato prima prorogato al 31 luglio 2020 e **per ultimo sino al 15 ottobre 2020.**

L’equiparazione per i lavoratori aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia comporta il riconoscimento della prestazione economica e della correlata contribuzione figurativa **entro i limiti**

del periodo massimo assistibile previsto dalla normativa vigente per la specifica qualifica e il settore lavorativo di appartenenza.

In sostanza la tutela in questione, allo stato attuale, è riconosciuta per periodi di assenza dal lavoro compresi tra il 17 marzo 2020 e il 15 ottobre 2020, salvo ulteriori eventuali proroghe disposte dal legislatore.

PERIODO DI COMPORTO E INDENNIZZO NEI NOSTRI SETTORI

>>> EDILIZIA

CONTRATTI EDILIZIA (Ance, Artigiani, Coop, PMI)			
	CARENZA	COMPORTO	INDENNITA'
Operai fino a 42 mesi di anzianità aziendale	Fino a 6 giorni di malattia, primi tre giorni non pagati. Dal 7° al 13° giorno di malattia, primi tre giorni pagati al 50%. Dal 14° giorno di malattia, primi tre giorni pagati interi.	9 mesi	100% Indennità fino al 180° giorno; 50% Indennità (azienda) dal 181° giorno
Operai oltre i 42 mesi di anzianità aziendale		12 mesi	100% Indennità fino al 180° giorno; 50% Indennità (azienda) dal 181° giorno
Impiegati fino a 24 mesi di anzianità aziendale		6 mesi	100% Indennità fino al 180° giorno
Impiegati con anzianità aziendale compresa tra 2 e 6 anni		9 mesi	100% Indennità fino al 180° giorno; 50% Indennità (azienda) dal 181° giorno
Impiegati con anzianità aziendale superiore a 6 anni		12 mesi	100% Indennità fino al 180° giorno; 75% indennità (azienda) dal 181° giorno al 270° giorno; 50% indennità (azienda) dal 271° giorno al 365° giorno

>>> MATERIALI COSTRUZIONE

CCNL Lapiedi Industria		
	COMPORTO	INDENNITA'
operai , intermedi e impiegati	14 mesi entro 30 mesi. In caso di malattie gravi 50% in più	100% indennità fino al 180° giorno; 50% indennità (azienda) dal 181° giorno al 365°
CCNL Cemento Industria		
	COMPORTO	INDENNITA'
operai- intermedi - impiegati fino a 10 anni di anzianità aziendale	14 mesi entro 30 mesi. In caso di malattie gravi 50% in più	100% Indennità fino al 6° mese; 50% Indennità (azienda) per gli ulteriori 6 mesi
operai- intermedi - impiegati con più di 10 anni di anzianità aziendale	14 mesi entro 30 mesi. In caso di malattie gravi 50% in più	100% indennità per i primi 8 mesi; 50% per gli ulteriori 4 mesi
CCNL Laterizi Industria		
	COMPORTO	INDENNITA'
operai e impiegati	14 mesi entro 30 mesi. In caso di malattie gravi 50% in più	100% indennità fino al 180° giorno; 50% indennità (azienda) dal 181° giorno al 365°
CCNL Legno Indutria		
	COMPORTO	INDENNITA'
operai	13 mesi entro 30 mesi; per malattie gravi fino a 365 gg. di aspettativa non retribuita	50% indennità (azienda) per i primi 3 gg (carenza); dal 4° giorno al 180° 100%; per malattia sopra i 9 gg. indennità al 100% anche per i primi 3 gg. e se nell'anno solare precedente il lavoratore è stato assente per malattia massimo 3 volte. Indennità al 50% (azienda) oltre il 180° giorno.
intermedi	13 mesi entro 30 mesi; per malattie gravi fino a 365 gg. di aspettativa non retribuita	50% indennità (azienda) per i primi 3 gg (carenza); dal 4° giorno al 180° al 100%; per malattia sopra i 9 gg. indennità al 100% anche per i primi 3 gg. e se nell'anno solare precedente il lavoratore è stato assente per malattia massimo 3 volte. Indennità al 50% (azienda) oltre il 180° giorno.
impiegati	13 mesi entro 30 mesi; per malattie gravi fino a 365 gg. di aspettativa non retribuita	100% indennità fino al 6° mese; 50% indennità (azienda) per gli ulteriori 6 mesi
CCNL Legno e Lapidei Artigianato		
	COMPORTO	INDENNITA'
operai legno	12 mesi entro 18 mesi	100% di indennità per i primi 3 gg.(carenza) per malattia superiore a 7 gg.; 100% dal 4° al 180° giorno. Indennità del 34%(azienda) per malattia oltre il 180° giorno per un periodo massimo di 90 gg..
impiegati legno	12 mesi entro 18 mesi	100% indennità per i primi 6 mesi. Indennità del 34% (azienda) per malattia oltre il 180° giorno per un periodo massimo di 90 gg..
operai lapidei	12 mesi entro 24 mesi	100% indennità per i primi 3 gg. (carenza) per malattia superiore a 6 gg.; 100% dal 4° al 180° giorno; indennità del 45% (azienda) per malattia oltre il 180° giorno per un periodo massimo di 90 gg..
impiegati lapidei	12 mesi entro 24 mesi	100% di indennità per i primi 6 mesi; indennità del 45% (azienda) per malattia oltre il 180° giorno per un periodo massimo di 90 gg..
CCNL Materiali da costruzione PMI Aniem Confapi		
	COMPORTO	INDENNITA'
lapidei (operai - intermedi)	14 mesi entro 30 mesi. In caso di malattie gravi prolungamento fino ad un massimo di 12 mesi.	indennità del 100% per i primi tre giorni di assenza; dal 4° al 180° giorno il 100%; indennità (azienda) del 50% dal 181° giorno al 365°.
lapidei impiegati	14 mesi entro 30 mesi. In caso di malattie gravi prolungamento fino ad un massimo di 12 mesi.	100% indennità per i primi 6 mesi di malattia; 50% indennità (azienda) per i successivi 6 mesi di malattia.
laterizi	14 mesi entro 30 mesi. In caso di malattie gravi prolungamento fino ad un massimo di 12 mesi.	100% indennità per i primi 6 mesi di malattia; 50% indennità (azienda) per i successivi 6 mesi di malattia.
cemento (lavoratori fino a 10 anni di anzianità aziendale)	14 mesi entro 30 mesi. In caso di malattie gravi prolungamento fino ad un massimo di 12 mesi.	100% indennità per i primi 6 mesi; 50% indennità (azienda) per gli ulteriori 6 mesi.
cemento (lavoratori con più di 10 anni di anzianità aziendale)	14 mesi entro 30 mesi. In caso di malattie gravi prolungamento fino ad un massimo di 12 mesi.	100% indennità per i primi 8 mesi; 50% indennità (azienda) per gli ulteriori 4 mesi.
CCNL Legno PMI Unital Confapi		
	COMPORTO	INDENNITA'
operai	13 mesi entro 30 mesi; per malattie gravi fino a 365 gg. di aspettativa non retribuita	Dal 1° al 3° giorno indennità (azienda) 85%; dal 4° al 210° indennità del 100%; dal 211° al termine del periodo di comporto indennità del 50% (azienda). Per più eventi morbosi nei 30 mesi, i periodi di assenza sono cumulati per il raggiungimento del 100% e del 50%; nei periodi al 50% i gg di carenza sono pagati al 50%.
intermedi - impiegati	13 mesi entro 30 mesi; per malattie gravi fino a 365 gg. di aspettativa non retribuita	100% indennità per i primi 6 mesi di malattia; 50% indennità (azienda) per i successivi 7 mesi di malattia.

QUARANTENA/SORVEGLIANZA PRECAUZIONALE E LAVORO AGILE

La quarantena e la sorveglianza precauzionale per i soggetti fragili, di cui rispettivamente ai commi 1 e 2 dell'articolo 26 del D.L. n. 18 del 2020, **non configurano un'incapacità temporanea al lavoro** per una patologia in fase acuta tale da impedire in assoluto lo svolgimento dell'attività lavorativa (presupposto per il riconoscimento della tutela previdenziale della malattia comune), ma situazioni di rischio per il lavoratore e per la collettività che il legislatore ha inteso tutelare equiparando, ai fini del trattamento economico, tali fattispecie alla malattia e alla degenza ospedaliera.

- Conseguentemente, **non è possibile ricorrere alla tutela previdenziale della malattia o della degenza ospedaliera** nei casi in cui il lavoratore in quarantena (art. 26, comma 1) o in sorveglianza precauzionale perché soggetto fragile (art. 26, comma 2) **continui a svolgere, sulla base degli accordi con il proprio datore di lavoro, l'attività lavorativa** presso il proprio domicilio, mediante le forme di lavoro alternative alla presenza in ufficio (lavoro agile o smart working, telelavoro, etc.). In tale circostanza, infatti, non ha luogo la sospensione dell'attività lavorativa con la correlata retribuzione.
- **È invece evidente** che in caso di **malattia conclamata** (art. 26, comma 6) il lavoratore è temporaneamente incapace al lavoro, con **diritto ad accedere alla corrispondente prestazione previdenziale**, compensativa della perdita di guadagno.

ATTENZIONE!

Con il nuovo comma 2-bis della legge 13 ottobre 2020, n. 126, il legislatore ha previsto che, a decorrere **dal 16 ottobre 2020 e fino al 31 dicembre 2020**, per i lavoratori fragili, l'esercizio di norma dell'attività lavorativa in modalità agile anche *“attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto”*.



APPROFONDIMENTO 2: DECRETO RISTORI E RISTORI BIS

CONGEDO STRAORDINARIO PER I GENITORI

In caso di chiusura delle scuole secondarie di 1° grado.

Entrambi i genitori lavoratori dipendenti hanno diritto, alternativamente e quando la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, **ad astenersi dal lavoro per l'intera durata della sospensione dell'attività didattica** in presenza in quelle aree del territorio nazionale in cui è disposta la chiusura delle scuole secondarie di primo grado perché caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto.

Per i periodi di congedo fruiti è riconosciuta **un'indennità pari al 50% della retribuzione** e la relativa copertura della contribuzione figurativa.

In caso di figli di età compresa tra quattordici e sedici 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.

Il congedo è riconosciuto anche ai genitori di **figli con disabilità** in situazione di gravità (art. 4, comma 1, Legge 5 febbraio 1992, n. 104), iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, chiusi ai sensi dei DPCM del 24 ottobre 2020 e del 3 novembre 2020.

BONUS BABY-SITTING

Nelle regioni delle zone rosse.

Nelle aree del territorio nazionale, caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto dove è disposta la chiusura delle scuole secondarie di primo grado, i genitori lavoratori di alunni iscritti alla Gestione separata (art. 2, comma 26, Legge 8 agosto 1995 n. 335, o alle gestioni speciali dell'Ago, e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie), **hanno diritto a fruire di uno o più bonus** per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 1000€, utilizzabili per prestazioni effettuate nel periodo di sospensione dell'attività didattica in presenza.

Il bonus è riconosciuto **alternativamente ad entrambi i genitori** solo quando la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e nel nucleo familiare l'altro genitore non benefici di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o sia disoccupato o non lavoratore.

Il bonus baby-sitting è usufruibile anche per i genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata (art. 4, comma 1, Legge 104/92), iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, per i quali sia stata disposta la chiusura ai sensi dei decreti del PCM del 24 ottobre 2020 e del 3 novembre 2020.

Il bonus è riconosciuto ai genitori affidatari mentre non è riconosciuto ad altri familiari; il bonus viene erogato mediante il libretto famiglia.



APPROFONDIMENTO 3: CIRCOLARI INPS N.116 E N.132

CONGEDO COVID-19 PER QUARANTENA SCOLASTICA DEI FIGLI E PER SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ DIDATTICA DEI FIGLI IN PRESENZA IN FAVORE DEI LAVORATORI DIPENDENTI

L'articolo 5 del decreto-legge 8 settembre 2020, n. 111, ha introdotto, a favore dei genitori lavoratori dipendenti, un congedo indennizzato da utilizzare per astenersi dal lavoro, in tutto o in parte, in corrispondenza del periodo di quarantena del figlio convivente e minore di anni quattordici. La quarantena è disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico. Il congedo può essere fruito nei casi in cui i genitori non possano svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile e comunque in alternativa a tale tipologia di svolgimento dell'attività lavorativa. Il menzionato congedo può essere fruito da uno solo dei genitori conviventi con il figlio oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni, per periodi di quarantena scolastica dei figli ricompresi tra il 9 settembre 2020 e il 31 dicembre 2020.

AMPLIAMENTO DEI CASI DI CONGEDO PER QUARANTENA SCOLASTICA DEL FIGLIO

L'articolo 21-bis del decreto-legge n. 104/2020 introduce 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 motoria in 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.** Per poter fruire del congedo di cui trattasi, anche negli ulteriori casi di contatto sopra descritti, resta ferma la necessità che **la quarantena sia stata disposta con provvedimento del Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente.** Si specifica che il congedo per quarantena disposto per contatto verificatosi **nei luoghi sopra individuati, diversi dal plesso scolastico,** potrà essere fruito **solo a partire dal giorno 14 ottobre 2020,** data di entrata in vigore della citata legge n. 126/2020.

In caso di figli di età compresa tra quattordici e sedici 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. In questo caso i genitori devono presentare la domanda di congedo solamente al proprio datore di lavoro e non all'INPS.

MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

La domanda di congedo per quarantena scolastica del figlio convivente deve essere presentata **esclusivamente in modalità telematica** attraverso uno dei seguenti canali:

- tramite il portale web, se si è in possesso del codice PIN rilasciato dall'Istituto (oppure di SPID, CIE, CNS), utilizzando gli appositi servizi raggiungibili direttamente dalla home page del sito www.inps.it. Si ricorda, che a decorrere dal 1° ottobre 2020 l'Istituto non rilascia più nuovi PIN;
- tramite il Contact center integrato, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- tramite i Patronati, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.



APPROFONDIMENTO 4: ARTICOLO 24 DE- CRETO CURA ITALIA. NOVITA' IN G.U. DEL 30 DICEMBRE 2020

Articolo 26 del Decreto "Cura Italia" (D.L. n.18/2020) convertito, con modificazioni, dalla Legge 24 aprile 2020, n. 27, così come modificato dall'art. 1 commi 481 e segg. della Legge 30 dicembre 2020, n.178 (c.d. Legge di Bilancio 2021). Supplemento Ordinario n. 46 alla Gazzetta Ufficiale n. 322 del 30 dicembre 2020.

CERTIFICATO DI MALATTIA PER I LAVORATORI IN QUARANTENA O SINTOMATICI: VIENE EQUIPARATO A MALATTIA (CON NON COMPUTABILITÀ DEL PERIODO DI COMPORTO)

Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto legge 23 febbraio 2020, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 marzo 2020, n. 13, e di cui all'articolo 1, comma 2, lettere d) ed e), del decreto legge 25 marzo 2020, n. 19, purché il certificato sia redatto dal Medico di Medicina Generale che in diagnosi descriverà la situazione scrivendo ad es. "soggetto asintomatico contatto stretto di soggetto positivo, da porre in quarantena" ovvero, ricorrendone l'evenienza, "soggetto positivo ma asintomatico" aggiungendo "attivato procedimento SISP." Infatti, nella certificazione non deve essere indicato il provvedimento del SISP (Il Servizio di Igiene e Sanità Pubblica), che potrà essere richiesto successivamente ed inviato all'INPS a cura del lavoratore.

Si ricorda che nei casi in cui il contatto stretto sia un figlio studente, al genitore spetta il "Congedo Covid" e, in questo caso, non necessita di alcun certificato medico. Se il figlio è positivo, il lavoratore va messo in quarantena, con la modalità sopra indicata. I certificati emessi prima dell'entrata in vigore della Legge 178/2020 anche in assenza del provvedimento del SISP sono considerati validi. Infine, nei casi in cui il soggetto sia sintomatico, ovvero positivo e sintomatico, deve essere compilata l'ordinaria certificazione di malattia, descrivendo in diagnosi la situazione clinica. Ovviamente, in caso di infezione accertata da COVID-19, l'INAIL riconosce, quale infortunio, l'infezione COVID-19 contratta in ambito lavorativo in relazione alle categorie maggiormente esposte al rischio. Pertanto, in questo caso, sarà redatta la denuncia/comunicazione d'infortunio, sulla base di un certificato medico di infortunio INAIL, e non il certificato di malattia.

LAVORATORI FRAGILI (DIPENDENTI PUBBLICI E PRIVATI)

Dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021 i lavoratori fragili in possesso dei seguenti requisiti: a) condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita attestata dalla S.C. Medicina Legale o dal Medico di Medicina Generale; b) possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 **svolgono la prestazione lavorativa in modalità agile**, anche attraverso l'adibizione a **diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento**, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Qualora non sia possibile lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, il periodo di assenza dal servizio viene equiparato a ricovero ospedaliero a seguito di presentazione della relativa certificazione del Medico di Medicina Generale riportante i riferimenti relativi ai punti a) e/o b) di cui sopra.

INFO COVID-19 DAI SITI ISTITUZIONI

Governo: <http://www.governo.it/it/coronavirus>

Ministero Salute: <https://bit.ly/2VkDNQe>

I servizi Inps: <https://bit.ly/3o2sTLk>

Le circolari Inps: <https://bit.ly/3ocFJa7>

Le misure Inail: <https://bit.ly/3qlFV8X>

Tutte le info sul sito Fillea Cgil: <https://bit.ly/3fQQdJ6>

Trova la sede Fillea più vicina: <https://www.filleaoffice.it/sedi>

Tutte le circolari e gli atti cui si fa riferimento in questo Vademecum sono sul sito Fillea Cgil: <https://bit.ly/3fQQdJ6>