



**LARA GIOVANNINI**

VIA SANDRO PERTINI 32  
40068 SAN LAZZARO DI SAVENA (BO)

**CONSULENTE DEL LAVORO**

TEL 051 454116  
FAX 051 455795  
CELL 349 3238116

A TUTTI I CLIENTI  
LORO SEDI

San Lazzaro di Savena, 16 Novembre 2020

**CIRCOLARE N. 8: COVID-19: LA GESTIONE DEI CASI POSITIVI E DEI CONTATTI ALL'INTERNO DELL'AZIENDA.**

Gentile Cliente,

in un momento di importante rialzo del numero dei positivi al COVID-19, si ripropone il problema di ciò che deve fare l'azienda in caso di presenza di lavoratori sintomatici, positivi o che abbiano avuto un contatto stretto con persone positive.

Presentiamo di seguito alcune indicazioni operative ritenute appropriate per una corretta gestione del caso.

1. Il dipendente è raffreddato ma non ha a febbre oltre i 37,5°. Deve avvisare l'Azienda? Il datore di Lavoro può chiedere di non presentarsi?
  - Nel **protocollo di sicurezza del 24/04/2020** è espressamente previsto che il Lavoratore debba essere informato dell'obbligo di **rimanere al proprio domicilio in caso di febbre, oltre i 37,5°, o "altri sintomi influenzali"**, avvisando l'autorità sanitaria e il proprio medico.
  - In presenza di un forte raffreddore si consiglia di inviare il lavoratore al proprio medico di famiglia, affinché sia questi a valutare lo stato di salute dello stesso ed eventualmente disporre l'allontanamento dal luogo di lavoro.
  - Occorre ricordarsi quindi di dare adeguata informativa ai dipendenti in ordine ai propri obblighi di permanenza a domicilio.
2. Se un lavoratore ha la febbre, il datore di lavoro può obbligarlo ad effettuare il tampone?
  - No. Sarà il medico di famiglia e/o l'Asl di riferimento a valutare se è necessario effettuare il tampone.
  - L'Azienda non può obbligare il Dipendente in tal senso. Ovviamente non può rifiutarsi se è l'Asl a disporlo.
3. Lavoratore risultato positivo al Coronavirus a seguito dell'effettuazione del tampone. Vi è un obbligo da parte sua di informare l'Azienda dell'esito del tampone? Se informata, cosa deve fare l'Azienda?
  - Ai sensi dell'art. 42, d.l. 18/2020, convertito con l. 27/2020, laddove sia accertato che l'infezione da Corona Virus è avvenuta **"in occasione di lavoro"** verrà redatto apposito certificato medico di **infortunio** da inviare all'INAIL. Per l'Azienda, l'obbligo di denunciare l'infortunio sussiste solo laddove sia stato emesso il certificato di infortunio. Diversamente, l'evento va considerato come malattia.
  - Laddove il dipendente ritenga comunque di comunicare l'esito del tampone in Azienda, si consiglia di **attivare un canale di comunicazione dedicato con il Medico Competente**, il quale adotterà i provvedimenti ritenuti più adeguati a tutela degli altri lavoratori presenti in Azienda.
  - **In attesa delle disposizioni dell'Asl, l'Azienda potrà eventualmente valutare di disporre una "quarantena" preventiva dei dipendenti** che hanno avuto contatti stretti con il dipendente positivo,

ma in tal caso dovrà essere assicurata ai dipendenti temporaneamente sospesi la regolare retribuzione, anche laddove gli stessi non possano prestare attività in *smart working*.

- In caso di **positività di un dipendente**, l'Azienda potrà anche chiedere su base volontaria che i **collegli contatti stretti del soggetto risultato positivo, effettuino un tampone**. L'effettuazione di tale esame non può però essere imposta dall'Azienda.

4. Assenza del lavoratore per positività al Corona Virus: come si gestisce da un punto di vista economico? I giorni di assenza rientrano nel comparto?

- I periodi di assenza del lavoratore risultato positivo al Covid-19 sono considerati malattia con presentazione del certificato medico del medico di famiglia.
- Il periodo di assenza non rileva ai fini del comparto (art. 26, d.l. 18/2020, come convertito con l. 27/2020).
- Il lavoratore potrà rientrare in Azienda solo a seguito dell'effettuazione di un tampone negativo, come previsto dall'Asl di riferimento.

#### CIRCOLARE DEL MINISTERO DELLA SALUTE 12 OTTOBRE 2020

##### **Casi positivi asintomatici**

Le persone **asintomatiche** risultate **positive** alla ricerca di SARS-CoV-2 possono 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).

##### **Casi positivi sintomatici**

Le persone **sintomatiche** risultate positive alla ricerca di SARS-CoV-2 **possono rientrare in comunità** dopo un periodo di isolamento di **almeno 10 giorni dalla comparsa dei sintomi**, non considerando anosmia (perdita totale della capacità di percepire gli odori), e ageusia/disgeusia (perdita del senso del gusto) 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).

##### **Casi positivi a lungo termine**

Le persone che, pur **non presentando più sintomi, continuano a risultare positivi al test molecolare** per SARS-Cov-2, in caso di **assenza di sintomatologia** (fatta eccezione per ageusia/disgeusia e anosmia che possono perdurare per diverso tempo dopo la guarigione) **da almeno una settimana, potranno interrompere l'isolamento dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi**. Questo criterio potrà essere modulato dalle autorità sanitarie d'intesa con esperti clinici e microbiologi/virologi, tenendo conto dello stato immunitario delle persone interessate (nei pazienti immunodepressi il periodo di contagiosità può essere prolungato).

##### **Contatti stretti asintomatici**

I **contatti stretti** di casi con infezione da SARS-CoV-2 confermati e identificati dalle autorità sanitarie, devono osservare:

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

Si raccomanda di:

- Eseguire il test molecolare a fine quarantena a tutte le persone che vivono o entrano in contatto regolarmente con soggetti fragili e/o a rischio di complicanze;
- Prevedere accessi al test differenziati per i bambini;
- Non prevedere quarantena né l'esecuzione di test diagnostici nei contatti stretti di contatti stretti di caso (ovvero non vi sia stato nessun contatto diretto con il caso confermato), a meno che il contatto stretto del caso non risulti successivamente positivo ad eventuali test diagnostici o nel caso in cui, in base al giudizio delle autorità sanitarie, si renda opportuno uno screening di

- comunità;
  - Promuovere l'uso della *App Immuni* per supportare le attività *di contact tracing*.
5. Lavoratore assente perché in attesa di tampone, come si gestisce l'assenza?
- Se il lavoratore produce un certificato medico, l'assenza è trattata come malattia ordinaria;
  - In mancanza dello stesso, il dipendente potrà richiedere la fruizione di ferie e/o permessi.
6. Lavoratore posto in quarantena: come si gestisce? Che documentazione deve presentare? E' possibile chiedergli di prestare attività lavorativa?
- Il comma 1 dell'articolo 26 d.l. 18/2020, convertito con l. 27/2020, **dispone l'equiparazione della quarantena alla malattia** ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento.
  - Tali periodi di malattia **non sono da computare** per il raggiungimento del limite massimo previsto per il comparto nell'ambito del rapporto di lavoro.
  - Come evidenziato dal messaggio INPS 3653/2020, la quarantena non configura un'incapacità temporanea al lavoro per una patologia in fase acuta tale da impedire in assoluto lo svolgimento dell'attività lavorativa ma **è una situazione 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, **è possibile per il lavoratore, previo accordo con il datore, continuare a svolgere l'attività lavorativa presso il proprio domicilio, con modalità *smart working***. In tale circostanza il lavoratore non avrà diritto al trattamento economico di malattia, in quanto non ha luogo la sospensione dell'attività lavorativa con la correlata retribuzione.
  - Per i lavoratori recatisi per lavoro all'estero, assicurati in Italia, per cui lo Stato estero ha disposto la quarantena, viene erogato il trattamento di malattia ma non è riconosciuta la quarantena (non è infatti stata accertata dall'autorità italiana).
7. Se il coniuge o il figlio di un lavoratore è positivo, come si devono comportare datore e lavoratore?
- Il coniuge o il figlio conviventi sono considerati contatti stretti del lavoratore; pertanto, l'Asl adotta il provvedimento di quarantena anche per quest'ultimo. (v. Circ. Min. Salute 12/10/2020)
8. Genitori dipendenti con figli positivi, sottoposti a quarantena o per i quali è stata attivata la DAD.
- L'Asl dispone la quarantena dei genitori di figli positivi al Covid in quanto sono considerati dal Ministero della Salute contatti stretti nel caso in cui siano conviventi.
  - Un genitore lavoratore dipendente **può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni 16**, disposta dal dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria locale (Asl) a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati, nonché nel caso sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza **del figlio convivente minore di anni 16**.
  - **Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile**, il genitore può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, **minore di anni quattordici**, a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nel caso sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 14.
  - Nel caso di **figli compresi tra 14 e 16 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. Queste misure possono essere godute in alternativa da uno o dall'altro genitore.

IPOTESI	SOLUZIONI OPERATIVE
Figlio con sintomi e febbre sopra i 37.5°. Il medico <b>esclude il Covid</b> .	Il figlio non deve andare a scuola. <b>I genitori non hanno diritto ad assentarsi dal lavoro con congedo o <i>smart working Covid</i></b> .
Figlio con sintomi e febbre sopra i 37.5°.	Il figlio non deve andare a scuola.

Il medico <b>non esclude il Covid.</b>	<b>I genitori non hanno diritto ad assentarsi dal lavoro con congedo o <i>smart working</i> Covid.</b>
Figlio con sintomi e febbre sopra i 37.5°. <b>Tampone negativo.</b>	Il figlio non va a scuola e ci torna una volta guarito. <b>I genitori non hanno diritto ad assentarsi dal lavoro con congedo o <i>smart working</i> Covid.</b>
Figlio con sintomi e febbre sopra i 37.5°. <b>Tampone positivo.</b>	Figlio e famiglia sono messi in quarantena. I genitori hanno diritto ad assentarsi dal lavoro. I genitori dipendenti avvertono i rispettivi datori di lavoro. In azienda non c'è obbligo di misure precauzionali, neanche per i colleghi di lavoro. <b>La quarantena dei genitori va trattata come malattia (fermo restando la possibilità di accordarsi con ddl per lo svolgimento della prestazione in modalità agile).</b>
Figlio <b>senza sintomi</b> in quarantena "scolastica"	Il figlio non deve andare a scuola. <b>Un genitore ha diritto a optare tra <i>smart working</i> e congedo.</b>
Genitore positivo al Covid di un alunno che frequenta la classe/scuola del proprio figlio	L'alunno convivente di persona positiva è considerato un "contatto stretto" e <b> messo in quarantena.</b> Eventuali suoi contatti stretti (compagni di classe) non necessitano di quarantena (salvo successive evoluzioni di positività ed eventuali test diagnostici).

9. Genitori con figli con disabilità ex l. 104/1992, come comportarsi?

- I genitori hanno diritto allo *smart working* fino al 30 Giugno 2021, se la mansione lo consente. (v. art. 21 ter d.l. 104/2020).

Rimanendo a Vs disposizione, cordialmente salutiamo.

*Studio Giovannini Lara*