

Spett.le società
c.a. Amm.ne del Personale

Milano, 25 novembre 2020

COVID-19: come gestire le assenze dei dipendenti

Segnaliamo che il Dipartimento Scientifico della Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro ha diffuso ieri ai propri iscritti agli ordini provinciali, un approfondimento relativo alla gestione delle assenze dei dipendenti siano esse causate dalla quarantena, dall'isolamento fiduciario o dalla malattia conclamata da Covid-19.

Ritenendo che tale documento possa essere di utilità per tutti i datori di lavoro costretti -come noi- a districarsi tra le norme di legge e le disposizioni di prassi -sempre più spesso contrastanti tra loro- si riportano di seguito le FAQ in esso contenute.

QUALI DIFFERENZE CI SONO TRA QUARANTENA E ISOLAMENTO

Come specificato dal Ministero della Salute in data 12 ottobre 2020, l'isolamento dei casi di documentata infezione da SARS-CoV-2 si riferisce alla separazione delle persone infette dal resto della comunità per la durata del periodo di contagiosità, in ambiente e condizioni tali da prevenire la trasmissione dell'infezione. La quarantena, invece, si riferisce alla restrizione dei movimenti di persone sane per la durata del periodo di incubazione, ma che potrebbero essere state esposte ad un agente infettivo o ad una malattia contagiosa, con l'obiettivo di monitorare l'eventuale comparsa di sintomi e identificare tempestivamente nuovi casi.

CHE DIFFERENZA SI RISCONTRA TRA QUARANTENA CON SORVEGLIANZA ATTIVA E ISOLAMENTO FIDUCIARIO CON SORVEGLIANZA ATTIVA?

La quarantena con sorveglianza attiva è riconosciuta agli individui che hanno avuto contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusiva mentre l'isolamento fiduciario con sorveglianza attiva è disposto per i soggetti che hanno fatto ingresso in Italia da zone a rischio epidemiologico, come identificate dall'Organizzazione Mondiale della Sanità.

QUALE ITER PROCEDURALE DEVE ESSERE SEGUITO QUANDO VIENE EMESSE UN CERTIFICATO LEGATO ALLE CASISTICHE RICONDUCEBILI ALL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19?

Con il messaggio Inps n. 2584 del 24 giugno 2020 sono state fornite indicazioni per la gestione delle certificazioni di malattia e della documentazione sanitaria prodotta dai lavoratori ai fini del riconoscimento delle tutele di cui ai commi 1, 2 e 6 dell'articolo 26 del decreto legge n. 18 del 2020, convertito con modificazioni in legge n. 27 del 2020. In particolare, con l'allegato al citato messaggio, sono state illustrate le diverse possibili casistiche, che richiedono un'attenta analisi da parte dei medici delle UOC/UOST di competenza e, in diversi casi, interventi nella procedura di gestione, da parte degli operatori di sede, per la corretta istruttoria della pratica. Con messaggio Hermes 2852, l'Inps ha illustrato il flusso operativo relativo alle tutele in argomento, con le specificità che lo caratterizzano rispetto alla consueta gestione della malattia, e le nuove funzionalità della procedura informatica CDM. In particolare, è stato precisato che i certificati telematici e cartacei (compresi i provvedimenti dell'operatore di sanità pubblica), attestanti il periodo di quarantena con sorveglianza attiva (comma 1 dell'articolo 26) o riferiti alla tutela dei lavoratori a rischio (comma 2 dell'articolo 26), vengono prontamente validati dai medici delle UOC/UOST di competenza, sulla base delle istruzioni già fornite dal Coordinamento generale medico legale (nota del 31 marzo 2020 del Coordinatore generale medico legale). Contestualmente, i medesimi medici provvedono ad inserire, nella procedura di gestione, i codici relativi alla specifica tutela prevista all'articolo 26 per il comma 1 (quarantena - V07), comma 2 (soggetto a rischio - V15.9) o comma 6 (malattia Covid 079.82/480.3) e segnalano, con il codice di anomalia generica "A", tutte le situazioni in cui la certificazione/documentazione presentata risulti carente rispetto a quanto previsto dalla norma, avendo cura di riportare nel campo editabile la documentazione da richiedere al lavoratore (ad es. estremi del provvedimento dell'operatore di sanità pubblica ovvero, in assenza di questo, qualsiasi altra attestazione utile a confermare la presa in carico da parte della ASL del periodo di sorveglianza attiva). In caso di certificato cartaceo, in primo luogo, il medico appone sul documento il codice relativo alla specifica tutela di cui all'articolo 26 e segnala l'eventuale sussistenza delle motivazioni per la valorizzazione del codice di anomalia generica "A", similmente a quanto avviene per i certificati telematici.

COME VENGONO GESTITI I CERTIFICATI CON CODICE DI ANOMALIA?

Sulla base delle indicazioni fornite dall'Inps nell'allegato al citato messaggio 2584 del 2020, i certificati presenti in procedura con codice di anomalia generica "A" vengono analizzati come segue:

- 1) nei casi in cui si ritenga di considerare risolta l'anomalia precedentemente apposta sul certificato riferito a quarantena, la stessa dovrà essere sanata in procedura CDM mediante apposizione del codice "R" (anomalia sanata). Rientrano, ad esempio in tali fattispecie, i certificati per quarantena prodotti prima del 17 marzo 2020;
- 2) per tutti i certificati emessi per quarantena successivi al 17 marzo 2020, in cui non risulti indicato il provvedimento dell'operatore di sanità pubblica, si ritiene necessario coinvolgere la ASL territorialmente competente affinché si individui una possibile modalità di verifica delle diverse situazioni anomale e si pervenga alla definizione della pratica mediante collaborazione tra le PPAA, senza coinvolgere i lavoratori. A tal riguardo, si ricorda che i diversi DPCM emessi nel periodo di emergenza sanitaria (ad

- es. il DPCM del 4 marzo 2020, art. 2, co. 2, lettera d), dispongono la comunicazione, da parte dell'operatore di sanità pubblica, del periodo di quarantena all'Inps;
- 3) qualora, a fronte delle precedenti attività, risultino ancora certificati anomali riferiti alla tutela della quarantena, per carenza di dati relativi al provvedimento, sarà necessario inviare la lettera di anomalia generica "A" emessa dalla procedura al lavoratore affinché produca ogni possibile documento utile (es. comunicazione della ASL di competenza che consenta di sanare l'anomalia e procedere al riconoscimento della tutela);
 - 4) ugualmente, nei casi di certificati riferiti alla tutela per i soggetti a rischio, con carenza di documentazione sanitaria e conseguente inserimento del codice di anomalia generica "A", si dovrà procedere ad inviare apposita lettera all'interessato con l'indicazione dettagliata della documentazione da produrre che sarà successivamente valutata dal medico della UOC/UOST di competenza per la definizione della pratica.

COME VIENE RICONOSCIUTA LA TUTELA DELL'EQUIPARAZIONE DELLA QUARANTENA A MALATTIA?

La tutela dell'equiparazione della quarantena a malattia è riconosciuta a fronte di apposita certificazione sanitaria, ovvero:

- certificato di malattia;
- provvedimento dell'operatore di sanità pubblica (ASL-SISP).

Il certificato di malattia viene redatto sin dal primo giorno di assenza dal lavoro: il medico, oltre a riportare nel certificato la diagnosi dettagliata, appone nelle note di diagnosi anche gli estremi del provvedimento dell'operatore di sanità pubblica con l'indicazione del periodo di quarantena.

Qualora al momento del rilascio del certificato il medico non disponga delle informazioni relative al provvedimento, per i lavoratori aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia da parte dell'Inps, queste verranno acquisite direttamente dal lavoratore interessato presso l'operatore di sanità pubblica e fornite quindi all'Istituto, mediante i consueti canali di comunicazione (posta ordinaria o PEC), e al proprio datore di lavoro. In proposito, si rammenta che i certificati medici emessi prima della data di entrata in vigore del decreto legge n. 18/2020 (17 marzo 2020) sono stati accolti, ai fini del riconoscimento della tutela, anche in assenza del provvedimento dell'operatore di sanità pubblica.

COSA AVVIENE NEI CASI IN CUI LA SEDE COMPETENTE INPS NON DISPONGA DEGLI ESTREMI DEL PROVVEDIMENTO DELL'OPERATORE DI SANITÀ PUBBLICA?

Con lo schema allegato al messaggio Inps n. 2584 del 24 giugno 2020, sono state fornite istruzioni di maggior dettaglio sulla gestione dei certificati di malattia e dei provvedimenti riferiti alla quarantena, al fine di tutelare al massimo i lavoratori nel periodo di emergenza sanitaria.

Nei casi in cui la sede competente Inps non disponga degli estremi del provvedimento dell'operatore di sanità pubblica (per i periodi di quarantena successivi al 17 marzo 2020), potrà procedere a richiederli alla relativa ASL competente.

COME COMPORTARSI IN CASO DI MALATTIA ACCERTATA?

Il comma 6 del citato 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.

COSA DEVONO FARE I LAVORATORI PER ACCEDERE ALLA TUTELA PREVISTA PER COLORO CHE HANNO PATOLOGIE DI PARTICOLARE GRAVITÀ?

Per accedere alla tutela, il lavoratore deve sempre produrre idonea certificazione di malattia attestante il periodo di prognosi.

Nel certificato deve essere indicata anche la condizione di rischio e gli estremi della documentazione relativa a:

1. riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (art. 3, co. 3 della legge 104 del 1992), oppure
2. condizione di rischio derivante da immunodepressione, esiti da patologie oncologiche e svolgimento di terapia salvavita (ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima legge n. 104 del 1992).

In quest'ultima ipotesi, la condizione di rischio può essere attestata dagli organi medico legali presso l'ASL territorialmente competente.

Nel certificato di malattia, il medico curante convenzionato con il SSN deve indicare gli estremi della documentazione del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, per le verifiche di competenza da parte dell'Istituto.

COSA SI INTENDE CON IL CONCETTO DI FRAGILITÀ?

Così come precisato all'interno della circolare interministeriale del Ministero della Salute e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 settembre 2020, il concetto di fragilità va individuato "in quelle condizioni dello stato di salute del lavoratore/lavoratrice rispetto alle patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infausto", un concetto che può evolversi sulla base di nuove conoscenze scientifiche sia di tipo epidemiologico sia di tipo clinico.

Con specifico riferimento all'età, tale parametro, da solo, anche sulla base delle evidenze scientifiche, non costituisce elemento sufficiente per definire uno stato di fragilità nelle fasce di età lavorative. Peraltro, se come parametro venisse individuata la sola età, non sarebbe necessaria una valutazione medica per accertare la condizione di fragilità: non è, infatti, rilevabile alcun automatismo fra le caratteristiche anagrafiche e di salute del lavoratore e la eventuale condizione di fragilità. In tale contesto, la "maggiore fragilità" nelle fasce di età più elevate della popolazione va intesa congiuntamente alla presenza di comorbilità che possono integrare una condizione di maggior rischio.

COSA AVVIENE NEI CASI ACCERTATI DI INFEZIONE DA CORONAVIRUS (SARS-COV-2) IN OCCASIONE DI LAVORO?

Nei casi accertati di infezione da Covid-19 contratta in occasione di lavoro, le prestazioni sono di competenza Inail, compreso il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con conseguente astensione dal lavoro, anche se il contagio è stato accertato successivamente.

Il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'Inail che assicura, ai sensi delle vigenti disposizioni, la relativa tutela dell'infortunato. Le prestazioni nei casi accertati di infezioni da Coronavirus in occasione di lavoro sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro.

È POSSIBILE RICORRERE ALLA TUTELA PREVIDENZIALE DELLA MALATTIA O DELLA DEGENZA OSPEDALIERA NEI CASI IN CUI IL LAVORATORE IN QUARANTENA CONTINUI A SVOLGERE LA PROPRIA ATTIVITÀ IN MODALITÀ AGILE?

Così come precisato dall'Inps nel messaggio n. 3653 del 9 ottobre 2020, 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 citate forme di lavoro alternative alla presenza in ufficio. In tale circostanza, infatti, non ha luogo la sospensione dell'attività lavorativa con la correlata retribuzione.

Il testo delle FAQ contenute nel presente documento è stato integralmente tratto dall'approfondimento della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro del 20 novembre 2020.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)