

COVID - 19

INDICAZIONI OPERATIVE

PER LA CORRETTA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

NELLE DIVERSE CASISTICHE

Guida per le imprese edili

Dicembre 2020

A cura di Valeria Andretta, Michela Covre, Federica Fedeli e Francesca Ferrocchi

Direzione Relazioni Industriali - ANCE

SOMMARIO

TIPOLOGIA DI TEST DIAGNOSTICI	4
CHI ESEGUE I TAMPONI	5
LE MISURE DI SALUTE PUBBLICA.....	6
GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA FASE PRELIMINARE AL TEST	7
GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA FASE SUCCESSIVA AL TEST.....	8
GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - CONTATTO STRETTO	9
GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - ESTERO.....	10
GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – CIGO/CIGS/CIGD/ASO	11
GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – QUARANTENA FIGLI MINORI DI 16 ANNI	13
GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – GENITORI DI FIGLI MINORI CON DISABILITA’	15
GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – LAVORATORI FRAGILI.....	16
GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – LAVORATORI FRAGILI.....	17
FAQ.....	18

TIPOLOGIA DI TEST DIAGNOSTICI ¹

TEST MOLECOLARE (TAMPONE)	EVIDENZIA LA PRESENZA DI MATERIALE GENETICO (RNA) DEL VIRUS. E' IL TEST DI RIFERIMENTO PER LA DIAGNOSI DI SARS-COV-2 (È ATTUALMENTE IL PIÙ AFFIDABILE)
TEST ANTIGENICO (TAMPONE)	EVIDENZIA LA PRESENZA DI COMPONENTI (ANTIGENI) DEL VIRUS
TEST SIEROLOGICO TRADIZIONALE/RAPIDO	EVIDENZIA LA PRESENZA DI ANTICORPI CONTRO IL VIRUS

¹ Cfr. [la Circolare ministeriale 29 settembre 2020](#)

CHI ESEGUE I TAMPONI

- I TAMPONI POSSONO ESSERE EROGATI SOLO DA OPERATORI SPECIALIZZATI, CHE FANNO CAPO AL DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE DELLA ASL COMPETENTE PER TERRITORIO;
- L'ANALISI MOLECOLARE PER INFEZIONE DA SARS-CoV-2 VA ESEGUITA PRESSO I LABORATORI DI RIFERIMENTO REGIONALI E LABORATORI AGGIUNTIVI INDIVIDUATI DALLE REGIONI SECONDO LE MODALITÀ E LE PROCEDURE CONCORDATE CON IL LABORATORIO DI RIFERIMENTO NAZIONALE DELL'ISTITUTO SUPERIORE DI SANITÀ (ISS);
- I TAMPONI NON VENGONO EROGATI DAL NUMERO DI PUBBLICA UTILITÀ DEL MINISTERO DELLA SALUTE 1500, NÉ DIRETTAMENTE DAL MEDICO DI MEDICINA GENERALE (MMG) O DALLA GUARDIA MEDICA;
- SE IL MEDICO LO RITERRÀ OPPORTUNO, RICHIEDE TEMPESTIVAMENTE IL TEST DIAGNOSTICO E LO COMUNICA AL DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE (DdP), O AL SERVIZIO PREPOSTO SULLA BASE DELL'ORGANIZZAZIONE REGIONALE

LE MISURE DI SALUTE PUBBLICA²

A) QUARANTENA	MISURA CHE CONSISTE NELLA RESTRIZIONE DI MOVIMENTI PER LA DURATA DEL PERIODO DI INCUBAZIONE DI 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
B) ISOLAMENTO	MISURA CHE 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
C) SORVEGLIANZA ATTIVA	MISURA DURANTE LA QUALE L'OPERATORE DI SANITÀ PUBBLICA PROVVEDE A CONTATTARE QUOTIDIANAMENTE, PER AVERE NOTIZIE SULLE CONDIZIONI DI SALUTE, LA PERSONA IN SORVEGLIANZA

² Circolare Ministero della Salute 12 ottobre 2020 – cfr comunicazione Ance del 14 ottobre 2020

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA FASE PRELIMINARE AL TEST

A) IN PRESENZA DI SINTOMATOLOGIA SOSPETTA RICONDUCIBILE AL COVID-19

- riconoscimento dell'ordinario trattamento previdenziale e contrattuale di malattia previa certificazione di malattia rilasciata dal MMG;
- richiesta tempestiva, da parte del MMG, del test diagnostico con comunicazione al Dipartimento di Prevenzione (DdP), o al servizio preposto sulla base dell'organizzazione regionale

B) IN ASSENZA DI SINTOMI RICONDUCIBILI AL COVID-19

1. In caso di test o di quarantena disposti dalla Autorità Sanitaria competente per:

- "contatto stretto" con soggetti con infezione da SARS-CoV-2, confermato ed identificato dalle autorità sanitario;
- rischio focolaio;
- casi previsti dal DPCM per ingresso dall'estero

E' riconosciuta l'equiparazione alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento, previa certificazione di malattia rilasciata MMG che riporti gli estremi del provvedimento dell'Autorità sanitaria italiana che ha dato origine alla quarantena.

2. In caso di test effettuato su iniziativa individuale

Non è riconosciuta l'equiparazione alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento, pertanto, per l'assenza dal lavoro (in attesa di ripetere il test su disposizione dell'Autorità sanitaria italiana), si farà ricorso a permessi, ferie e congedi previsti dalla normativa vigente, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva

Qualora sia possibile prestare l'attività lavorativa in modalità agile, non si determina la sospensione dell'attività lavorativa e, pertanto, non è riconosciuta l'equiparazione alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA FASE SUCCESSIVA AL TEST

CONDIZIONE SOGGETTIVA		MISURE DI SALUTE PUBBLICA	EFFETTI SUL RAPPORTO DI LAVORO
<u>POSITIVO</u>	POSITIVO SINTOMATICO	<i>isolamento</i>	<u>Malattia conclamata:</u> - no prestazione lavorativa (neanche in modalità agile) - ordinario trattamento previdenziale e contrattuale di malattia, previa certificazione di malattia rilasciata dal MMG
	POSITIVO ASINTOMATICO	<i>isolamento</i>	<u>Se test disposto dalla Autorità Sanitaria:</u> - equiparazione alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento, previa certificazione di malattia rilasciata dal MMG che riporti gli estremi del provvedimento dell'Autorità sanitaria italiana che ha dato origine alla quarantena <u>Se test effettuato su iniziativa individuale, in attesa di ripeterlo su disposizione dell'Autorità sanitaria italiana:</u> - non è riconosciuta l'equiparazione alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento - si farà ricorso a permessi, ferie e congedi previsti dalla normativa vigente, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva <i><u>In entrambi i casi, qualora sia possibile prestare l'attività lavorativa in modalità agile, non si determina la sospensione dell'attività lavorativa e, pertanto, non è riconosciuta l'equiparazione alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento</u></i>

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - CONTATTO STRETTO

CONDIZIONE SOGGETTIVA	MISURE DI SALUTE PUBBLICA	EFFETTI SUL RAPPORTO DI LAVORO
<u>CONTATTO</u> ³ <u>STRETTO</u>	<i>quarantena</i>	E' riconosciuta l'equiparazione alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento⁴, previa certificazione di malattia rilasciata dal MMG che riporti gli estremi del provvedimento dell'Autorità sanitaria italiana che ha dato origine alla quarantena. <u>Qualora sia possibile prestare l'attività lavorativa in modalità agile, non si determina la sospensione dell'attività lavorativa e, pertanto, non è riconosciuta l'equiparazione alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento</u>

³ Vedi FAQ n. 1

⁴ In via generale, con il messaggio n. 3871/20 (cfr. comunicazione Ance del 28 ottobre 2020), l'INPS ha fornito le istruzioni operative per il conguaglio del trattamento economico erogato ai lavoratori aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia a carico dell'Istituto (in base al settore aziendale e alla qualifica del dipendente), limitatamente all'importo anticipato dal datore di lavoro per conto dell'Istituto, con riferimento alle seguenti fattispecie disciplinate dall'art. 26 del D.L. n. 18/20:

- *quarantena (equiparata alla malattia);*
- *assenza dal lavoro per determinate categorie di "lavoratori fragili", specificamente individuate (equiparata, fino al 15 ottobre 2020, alla degenza ospedaliera);*
- *malattia conclamata da Covid-19.*

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - ESTERO

	CONDIZIONE SOGGETTIVA	MISURE DI SALUTE PUBBLICA	EFFETTI SUL RAPPORTO DI LAVORO
ESTERO	Ingresso in Italia di lavoratore (assicurato in Italia) che, nei 14 giorni antecedenti, abbia soggiornato o transitato in Stati o territori per i quali la normativa tempo per tempo vigente prescrive, a determinate condizioni, l'obbligo di sorveglianza sanitaria e isolamento fiduciario per 14 giorni ⁵	quarantena (disposta da Autorità sanitaria italiana)	<u>Equiparazione alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento:</u> permanenza domiciliare deve essere prescritta da operatore di sanità pubblica, seguendo un'apposita procedura: - una volta avviata sorveglianza sanitaria e isolamento fiduciario, l'operatore informa il MMG; - in caso di necessità della certificazione ai fini Inps per l'assenza dal lavoro, l'operatore rilascia una dichiarazione, indirizzata a INPS, datore di lavoro e MMG, in cui attesta che per motivi di sanità pubblica il soggetto è stato posto in quarantena precauzionale, specificandone date di inizio e fine.
ESTERO	Lavoratore assicurato in Italia e recatosi in un Paese estero, dove è stato oggetto di provvedimento di quarantena da parte delle competenti autorità del predetto Paese	quarantena all'estero (disposta da autorità competente di Paese straniero)	<u>Non prevista l'equiparazione alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento, che si basa solo su un procedimento eseguito dalle preposte autorità sanitarie italiane⁶</u> Se non è possibile ricorrere al lavoro agile, per l'assenza dal lavoro si farà ricorso a permessi, ferie e congedi previsti dalla normativa vigente, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

⁵ Alla data di pubblicazione della presente guida, si applicano le disposizioni di cui agli articoli da 6 a 8 del DPCM 3 dicembre 2020 (per l'illustrazione delle quali si rinvia alla Guida "COVID 19 – Indicazioni per l'ingresso in Italia dall'estero - DPCM 3 dicembre 2020; cfr. comunicazione Ance del 10 dicembre 2020).

⁶ messaggio INPS n. 3653/20, par. 4

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – CIGO/CIGS/CIGD/ASO

CONDIZIONE SOGGETTIVA		MISURE DI SALUTE PUBBLICA	EFFETTI SUL RAPPORTO DI LAVORO
<u>CIGO/CIGS/CIGD/ASO</u> ⁷	Lavoratore, <u>già sospeso dal lavoro a zero ore</u> con intervento di CIGO/ CIGD/ ASO, per cui sopraggiunge obbligo di quarantena a seguito di disposizione dell'autorità sanitaria	<i>quarantena</i>	<u>Non equiparabile alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento stante il principio generale di prevalenza del trattamento di integrazione salariale sull'indennità di malattia, valido anche in caso di quarantena.</u> Pertanto, il rapporto di lavoro resta sospeso, con prosecuzione dell'intervento di CIGO/CIGS/CIGD/ASO
	Lavoratore, <u>già posto in quarantena dall'autorità sanitaria</u> , nel cui ufficio/reparto/ squadra o simili sopraggiunge sospensione dal lavoro <u>a zero ore</u> , con intervento di CIGO/CIGS/CIGD/ASO, <u>per la totalità del personale ivi addetto</u>	<i>quarantena</i>	Periodo di assenza dal lavoro dalla data di inizio della sospensione in CIGO/CIGS/CIGD/ASO e fino al termine della quarantena <u>non equiparabile alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento</u>, stante il principio generale di prevalenza del trattamento di integrazione salariale sull'indennità di malattia, valido anche in caso di quarantena. Pertanto, il rapporto di lavoro resta sospeso, con intervento di CIGO/CIGS/CIGD/ASO

⁷ messaggio INPS n. 3653/20, par. 5 (che rinvia a messaggio INPS n. 1822/20)

<u>CIGO/CIGS/ CIGD/ASO</u> ⁸	Lavoratore, già posto in <u>quarantena dall'autorità sanitaria</u> , nel cui ufficio / reparto/squadra o simili sopraggiunge sospensione dal lavoro <u>a zero ore</u> , con intervento di CIGO/CIGS/CIGD/ASO, <u>solo per una parte del personale ivi addetto</u>	<i>quarantena</i>	Periodo di assenza dal lavoro per quarantena interamente equiparabile alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento , previa certificazione di malattia rilasciata dal MMG che riporti gli estremi del provvedimento dell'Autorità sanitaria italiana che ha dato origine alla quarantena
	Lavoratore in <u>riduzione di orario</u> con intervento di CIGO/CIGS/CIGD/AS, posto in quarantena dall'autorità sanitaria	<i>quarantena</i>	Periodo di assenza dal lavoro per quarantena interamente equiparabile alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento , previa certificazione di malattia rilasciata dal MMG che riporti gli estremi del provvedimento dell'Autorità sanitaria italiana che ha dato origine alla quarantena

⁸ messaggio INPS n. 3653/20, par. 5 (che rinvia a messaggio INPS n. 1822/20)

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – QUARANTENA FIGLI MINORI DI 16 ANNI

CONDIZIONE SOGGETTIVA		MISURE DI SALUTE PUBBLICA	EFFETTI SUL RAPPORTO DI LAVORO
QUARANTENA DI FIGLI MINORI DI 16 ANNI ⁹	Figli conviventi ¹⁰ minori di 16 anni, in quarantena disposta dalla ASL territorialmente competente per contatto verificatosi: - all'interno del plesso scolastico; - nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base;	quarantena del figlio	Per i periodi compresi entro il 31 dicembre 2020, possibilità di svolgere il lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo di quarantena del figlio minore di 16 anni. Nella sola ipotesi in cui non sia possibile il lavoro agile e comunque in alternativa a tale modalità, è possibile la fruizione (solo a giorni e non ad ore) da parte del lavoratore, alternativamente all'altro genitore, per tutto o parte del periodo di quarantena del figlio minore di 14 anni, dello specifico congedo straordinario, con riconoscimento, in luogo della retribuzione, di un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa¹¹. Il congedo per quarantena disposto per contatto verificatosi nei luoghi

⁹ Cfr. D.L. n. 104/20 e s.m.i. (v. in particolare il d.l. n. 137/20) - Circolari INPS n. 116/20 e n. 132/20

¹⁰ Con residenza anagrafica nella stessa abitazione del genitore o convivenza desunta dal provvedimento di affidamento o di collocamento.

¹¹ In caso di intervenuta cessazione o sospensione del rapporto di lavoro, le giornate di congedo successive alla cessazione o sospensione non sono indennizzabili. La durata massima del congedo coincide con il periodo di quarantena disposto (considerate anche proroghe del provvedimento o nuovi provvedimenti emessi per lo stesso oppure per altro figlio convivente dalla stessa Asl competente). Nel caso di più provvedimenti, per periodi parzialmente sovrapposti e relativi allo stesso o ad altri figli, per ogni giorno di sovrapposizione è corrisposta un'unica indennità. **Il congedo è compatibile con:** malattia dell'altro genitore; congedo di maternità/paternità dell'altro genitore per altro figlio; ferie dell'altro genitore; aspettativa non retribuita dell'altro genitore; condizione di "fragilità" dell'altro genitore; permessi e congedi ex lege n.104/92 fruiti dall'altro genitore, anche per lo stesso figlio; patologia invalidante dell'altro genitore. **Il congedo è incompatibile con:** la contemporanea fruizione del congedo per quarantena dell'altro genitore per lo stesso figlio; la contemporanea fruizione del congedo parentale dell'altro genitore per lo stesso figlio; la contemporanea fruizione di riposi giornalieri della madre o del padre di cui agli articoli 39 e 40 del D.lgs. n. 151/2001; cessazione del rapporto di lavoro o dell'attività lavorativa dell'altro genitore; la fruizione dell'altro genitore di strumenti a sostegno del reddito per sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, quali CIGO, CIGS, CIG in deroga, assegno ordinario, CISOA, NASpl e DIS-COLL (sussiste compatibilità invece in caso di sola riduzione di orario di lavoro); la contemporanea fruizione del lavoro agile del genitore richiedente o dell'altro genitore per lo stesso figlio; part-time o lavoro intermittente dell'altro genitore.

	- nell'ambito di attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati; - all'interno di strutture per lezioni musicali e linguistiche		individuati diversi dal plesso scolastico è fruibile e indennizzabile solo a decorrere dal 14 ottobre 2020¹², anche a fronte di provvedimenti di quarantena disposti prima di tale data. Il congedo straordinario è riconosciuto anche nel caso di sospensione dell'attività didattica in presenza di figli minori di 14 anni, disposta con provvedimento adottato a livello nazionale, regionale, provinciale, comunale o dalle singole strutture scolastiche. In tal caso, il congedo è fruibile e indennizzabile solo a partire dal 29 ottobre 2020¹³. In caso di figli di età compresa tra 14 e 16 anni è riconosciuto ai genitori il diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione della retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro. Per i giorni in cui un genitore fruisce delle predette misure, o svolge anche ad altro titolo lavoro in modalità agile o comunque non svolge attività lavorativa, l'altro genitore può chiederne la fruizione in contemporanea solo nel caso in cui sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una delle medesime misure. <u>Limitatamente alle c.d. Regioni rosse</u>¹⁴, è inoltre riconosciuto, alternativamente, ad entrambi i genitori, nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, un congedo straordinario per l'intera durata della sospensione dell'attività didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado¹⁵ prevista dal DPCM 3 novembre 2020. Per tali periodi di congedo è prevista un'indennità pari al 50% della retribuzione, nonché la copertura della contribuzione figurativa.
--	--	--	--

¹² Data di entrata in vigore della legge n. 126/2020 di conversione, con modificazioni, del d.l. n. 104/20.

¹³ Data entrata in vigore del d.l. n. 137/20, innovativo in tal senso del d.l. n. 104/20. Cfr. il Messaggio Inps n. 4718/2020 in ordine alla procedura telematica della relativa istanza

¹⁴ Alla data di pubblicazione della presente Guida non vi sono Regioni c.d. rosse.

¹⁵ Cfr. Art. 13 del d.l. n. 149/2020 – Sull'argomento si è in attesa di chiarimenti dell'Inps.

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – GENITORI DI FIGLI MINORI CON DISABILITA'

CONDIZIONE SOGGETTIVA		MISURE DI SALUTE PUBBLICA	EFFETTI SUL RAPPORTO DI LAVORO
<u>GENITORI CON FIGLI MINORI CON DISABILITA'</u>	Genitore di almeno un figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della L. n. 104/1992	-	Fino al 30 giugno 2021, è riconosciuto il diritto allo svolgimento delle prestazioni in modalità di lavoro agile¹⁶, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica. Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, è riconosciuto un congedo straordinario per l'intera durata della sospensione dell'attività didattica in presenza, ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità, 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 DPCM 24 ottobre 2020 e 3 novembre 2020.¹⁷ Per tali periodi di congedo è prevista un'indennità pari al 50% della retribuzione, nonché la copertura della contribuzione figurativa.

¹⁶ La circolare Inps n. 132/20 ha precisato la compatibilità tra la fruizione del congedo straordinario Covid-19 per quarantena o sospensione dell'attività didattica in presenza e il contemporaneo svolgimento da parte dell'altro genitore, di lavoro in modalità agile per altro figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della legge n. 104/1992.

¹⁷ Cfr. Art. 13 del d.l. n. 149/2020 – Sull'argomento si è in attesa di chiarimenti dell'Inps.

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – LAVORATORI FRAGILI

CONDIZIONE SOGGETTIVA		MISURE DI SALUTE PUBBLICA	EFFETTI SUL RAPPORTO DI LAVORO
LAVORATORI FRAGILI ¹⁸	Lavoratori dipendenti in possesso di certificazione di malattia recante il periodo di prognosi e l'indicazione della condizione di fragilità, con gli estremi della documentazione relativa alla disabilità grave ex art. 3, comma 3, della legge n. 104/92, ovvero della condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, attestata dagli organi medico-legali delle Asl competenti.		Per il periodo intercorrente tra il 16/10/2020 e il 31/12/2020 tali lavoratori svolgono di norma il lavoro in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definita dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale, anche da remoto. <u>In tali casi non è riconosciuta l'equiparazione alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento</u>

¹⁸ Cfr. D.L. nn. 18/20 e 104/20 e s.m.i. - Messaggi INPS n. 3653/20 e n. 4157/20

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – LAVORATORI FRAGILI

CONDIZIONE SOGGETTIVA		MISURE DI SALUTE PUBBLICA	EFFETTI SUL RAPPORTO DI LAVORO
LAVORATORI FRAGILI ¹⁹	Lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischio accertata dal medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria.	Sorveglianza sanitaria eccezionale (fino al 31 dicembre 2020)	Fino al 31 gennaio 2021 (e comunque fino al termine dello stato di emergenza) è riconosciuto il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile se compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

¹⁹ Cfr. d.l. n. 34/2020 e s.m.i. e legge n. n. 159 /2020, di conversione con modificazioni del d.l. n. 125/2020

FAQ
1) COSA SI INTENDE PER “CONTATTO STRETTO”?

R	Il “Contatto stretto” (esposizione ad alto rischio) di un caso probabile o confermato di COVID-19, 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 COVID19 (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) COSA SI INTENDE PER “CONTATTO STRETTO” IN AMBITO DI TRENI, AEREI O ALTRI MEZZI DI TRASPORTO?

R	Il “contatto stretto” (esposizione ad alto rischio) di un caso confermato COVID-19 nell'ambito di treni, aerei o altro mezzo di trasporto, è definito come “una persona che ha viaggiato seduta in treno, aereo o 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”.
----------	---

Direzione Relazioni Industriali

	Gli operatori sanitari, inoltre, 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.
3)	SONO STATO IDENTIFICATO COME UN "CONTATTO STRETTO" DI 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?
R	No. Nel caso in cui si venga identificati come "contatto stretto" di 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.
4)	QUANDO E COME SI ESCE DA ISOLAMENTO E DA QUARANTENA?
R	Come chiarito anche dal Ministero della Salute con la circolare del 12.10.20, è necessario il rispetto delle seguenti disposizioni: <u>Casi positivi asintomatici</u>: 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); <u>Casi positivi sintomatici</u>: possono 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); <u>Casi positivi a lungo termine</u>: 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). <u>Contatti stretti asintomatici</u>: 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. <u>Si ritiene che per i lavoratori provenienti dall'estero soggetti a quarantena, la durata di 14 gg della stessa non sia riducibile.</u>

5)	<i>COSA SI DEVE FARE AL TERMINE DELLA QUARANTENA PER RIENTRARE A LAVORO?</i>
R	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.
6)	<i>È POSSIBILE RICEVERE LA RICETTA DEL PROPRIO MEDICO CURANTE VIA MAIL O CON MESSAGGIO SUL CELLULARE?</i>
R	Sì. Con l'Ordinanza del 19 Marzo 2020 è consentito ottenere dal proprio medico curante il "Numero di Ricetta Elettronica" senza più la necessità di ritirare fisicamente il promemoria cartaceo. Con la circolare del 14 maggio 2020 è consentito l'uso della ricetta elettronica anche per i medicinali a base di sostanze stupefacenti e psicotrope e dei medicinali per la terapia del dolore. Il medico può: ▪ trasmettere il promemoria in allegato a messaggio di posta elettronica certificata (PEC) o elettronica ordinaria (PEO); ▪ comunicare il Numero di Ricetta Elettronica tramite comunicazione telefonica o SMS o applicazioni che consentano lo scambio di messaggi e immagini. Il farmacista, una volta acquisito il Numero di Ricetta Elettronica e il codice fiscale riportato sulla Tessera Sanitaria dell'assistito, provvede all'erogazione del farmaco richiesto.
7)	<i>E' PREVISTO L'OBLIGO DI VISITA DAL MEDICO COMPETENTE DOPO 60 GG DI MALATTIA PER COVID-19?</i>
R	Sì. Le procedure CNCPT, in linea con il Protocollo Confederale, hanno stabilito che il medico competente, previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza, effettua la visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione (D.Lgs 81/08 e s.m.i, art. 41, c. 2 lett. e-ter), anche per valutare profili specifici di rischio e <u>comunque indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.</u>

8)	COME CI SI DEVE COMPORTARE IN CASO DI “CONTATTI STRETTI DI CONTATTI STRETTI DI CASO POSITIVO”?
R	Qualora non vi sia stato nessun contatto diretto con il caso positivo, il Ministero della Salute raccomanda di non prevedere quarantena né l’esecuzione di test diagnostici, a meno che il contatto stretto del caso positivo non risulti successivamente positivo a sua volta o nel caso in cui le Autorità sanitarie ritengano opportuno uno screening di comunità.
9)	L’EQUIPARAZIONE DELLA QUARANTENA ALLA MALATTIA VALE ANCHE AI FINI DEL CALCOLO DEL COMPORTO?
R	La norma di legge che equipara il periodo trascorso in quarantena a malattia, dispone espressamente che tale periodo non è computabile ai fini del periodo di comportamento (art. 26, comma 1 del D.L. n. 18/2020 e s.m.i).
10)	PER QUALE CATEGORIA DI LAVORATORI OPERA L’EQUIPARAZIONE DELLA QUARANTENA ALLA MALATTIA?
R	L’equiparazione si applica soltanto ai lavoratori dipendenti del settore privato, con esclusione, quindi, dei lavoratori iscritti alla gestione separata istituita presso l’INPS ²⁰ .
11)	IN CASO DI LOCKDOWN TERRITORIALI, IL LAVORATORE HA DIRITTO ALLA TUTELA PREVISTA PER LA QUARANTENA?
R	In tutti i casi di ordinanze o provvedimenti di <u>autorità amministrative locali</u> che dispongano, quale misura di contenimento della diffusione del virus, il divieto di allontanamento dei cittadini da un determinato territorio, qualora ciò impedisca di fatto a un soggetto di svolgere la propria attività lavorativa non è possibile applicare la tutela prevista per la quarantena, ossia l’equiparazione alla malattia ai fini del trattamento economico di riferimento, poiché quest’ultima si basa su un provvedimento dell’operatore di sanità pubblica. ²¹

²⁰ Mess INPS n. 2584/2020, par. 1

²¹ Messaggio INPS n. 3653/20, par. 3

12)	LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITÀ AGILE PER I GENITORI LAVORATORI DIPENDENTI IL CUI FIGLIO CONVIVENTE, MINORE DI ANNI SEDICI, È STATO SOTTOPOSTO A QUARANTENA, PUÒ ESSERE COMUNICATA CON LA PROCEDURA "SEMPLIFICATA"?
R	Sì. La comunicazione "semplificata" (per la quale non è necessario allegare alcun accordo con il lavoratore) con modulistica resa disponibile dal Ministero del Lavoro (Template per comunicare l'elenco dei lavoratori coinvolti), può essere utilizzata sino alla data del 31 gennaio 2021 (e comunque fino al termine dello stato di emergenza), salvo poi dover procedere alla comunicazione "standard" per tutte le comunicazioni successive a tale data. Pertanto, sia le nuove attivazioni, sia le prosecuzioni dello svolgimento della modalità agile oltre la data del 31 gennaio 2021 dovranno essere eseguite con le modalità e i termini previsti dagli articoli da 18 a 23 della Legge 22 maggio 2017, n. 81. ²²

²² Cfr. d.l. n. 34/2020 e s.m.i. - legge n. 159/2020, di conversione con modificazioni del d.l. n. 125/2020