

Prato, 6 settembre 2021

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Quarantena e isolamento: quando e come.

A seguito delle recenti disposizioni INPS in merito al diritto alla retribuzione durante la quarantena e alla indicazioni del Ministero dell'Interno in merito all'obbligo di quarantena si forniscono alcune indicazioni per i datori di lavoro.

Isolamento per contagio. L'isolamento per contagio riguarda ovviamente i soggetti affetti da Covid che sono in possesso di certificato medico di malattia, che attesta l'inizio e la fine dell'assenza dal lavoro obbligatoria e indennizzata. Per il rientro in azienda si rimanda alle indicazioni nella pagina che segue.

Quarantena. Si attua nei confronti di una persona sana che è stata esposta ad un caso di Covid-19 (contatto stretto). In questo caso la quarantena è attestata dall'ASL che comunica al soggetto l'inizio ed il termine, sulla base di diversi casi in relazione al livello di vaccinazione e di entità del rischio. Il datore di lavoro deve sospendere il lavoratore per periodo attestato dall'ASL e la sospensione non dà diritto alla retribuzione, salvo quando sia possibile proseguire con il lavoro in modalità agile. Con il consenso del lavoratore è possibile utilizzare ferie e permessi.

Isolamento fiduciario. È previsto per i soggetti che rientrano da paesi esteri elencati dal Ministero della salute. I lavoratori che rientrano da tali paesi esteri devono sottoporsi a un periodo di isolamento fiduciario che varia a seconda del paese di provenienza e lo stato di vaccinazione. Il datore di lavoro non è tenuto a controllare la provenienza, ma si consiglia di mantenere un atteggiamento di massima prudenza, coinvolgendo il comitato previsto dal protocollo anti covid, quando presente, e sensibilizzando i lavoratori. Durante il periodo di isolamento fiduciario, il lavoratore è sospeso senza diritto alla retribuzione, salvo quando sia possibile proseguire con il lavoro in modalità agile. Con il consenso del lavoratore è possibile utilizzare ferie e permessi.

Rientro in azienda a seguito di assenza per malattia da Covid-19

Il Ministero della Salute con la **circolare n. 15127 del 12 aprile 2021** ha fornito nuove indicazioni sulla riammissione in servizio dei lavoratori a seguito di assenza per malattia da Covid-19 e, in particolare, sulla procedura da seguire con il medico competente affinché l'attività lavorativa possa essere ripresa in piena sicurezza.

Vengono individuati **due distinti scenari, differenziati per gravità del decorso della malattia**, e per ciascuno di essi viene delineata una specifica procedura da seguire con il medico competente per la riammissione in servizio, gli adempimenti necessari al rientro e la documentazione richiesta.

Si prevede, in particolare, per i soli lavoratori positivi sintomatici **per i quali è stato disposto il ricovero ospedaliero**, in aggiunta al certificato di avvenuta negativizzazione al termine del periodo di isolamento previsto dalla normativa vigente, che **il medico aziendale effettui una visita di idoneità alla mansione**, volta a verificare gli specifici profili di rischio che potrebbero insorgere nello svolgimento della prestazione a seguito della malattia.

Con riferimento ai lavoratori per i quali non è stato disposto il ricovero ospedaliero, il **certificato di avvenuta negativizzazione costituisce l'unico presupposto della riammissione in servizio**. In questo caso non risulta quindi necessario che il medico competente effettui la visita di idoneità alla mansione, a meno che il lavoratore non la richieda espressamente, non sia imposta da specifiche esigenze correlate alla mansione o dai profili di rischio ad essa associati oppure l'assenza si sia protratta per oltre 60 gg.

Il certificato di avvenuta negativizzazione costituisce il presupposto della riammissione in servizio anche in relazione a quei **lavoratori c.d. positivi a lungo termine**, con o senza sintomi, per i quali le più recenti disposizioni del Ministero (**circolare del Ministero della Salute 12 ottobre 2020**) prevedono la possibilità di interrompere l'isolamento decorso il termine di 21 giorni dalla scomparsa dei sintomi.

Anche in questa ipotesi, infatti, trova applicazione il **Protocollo condiviso anti-contagio del 6 aprile 2021**, secondo il quale **la ripresa dell'attività lavorativa richiede il certificato di avvenuta negativizzazione**, e, pertanto, la riammissione è subordinata alla negativizzazione del lavoratore, a prescindere dalla possibilità o meno di interrompere l'isolamento.

Il periodo intercorrente tra la interruzione dell'isolamento e la negativizzazione sarà comunque coperto da un **certificato di prolungamento della malattia**, salvo che il lavoratore possa essere adibito a modalità di lavoro agile o c.d. *smart-working*.

Di seguito un breve riepilogo schematico delle procedure.

| | |
|---|--|
| <p>A) Lavoratori positivi con sintomi gravi e ricovero</p> <p>(indipendentemente dalla durata della assenza)</p> | <p>Documentazione necessaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Certificato avvenuta negativizzazione (al termine del periodo di isolamento previsto dalla normativa) <p>Adempimenti necessari da parte del medico competente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Visita medica di idoneità alla mansione |
| <p>B) Lavoratori positivi sintomatici e asintomatici, anche a lungo termine</p> | <p>Documentazione necessaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Certificato avvenuta negativizzazione (al termine del periodo di isolamento previsto dalla normativa) |

Nel caso in cui sia stata aperta una denuncia di infortunio, lo stesso certificato di avvenuta negativizzazione, inoltre, dovrà essere trasmesso all'I.N.A.I.L. al momento della riammissione in servizio per la **chiusura dell'infortunio**, eventualmente assieme agli ultimi certificati emessi dal medico competente o dalla ulteriore documentazione ritenuta necessaria.

Studio MBC