

Covid, dal 1° aprile basta quarantena per contatti stretti

Il decreto approvato dal governo Draghi il 17 marzo, che indica il calendario degli allentamenti delle restrizioni anti-Covid, cambia anche le regole della quarantena

Addio alla quarantena. Il decreto approvato dal governo Draghi il 17 marzo scorso, cambia tutto anche per quanto riguarda la quarantena Covid.

Attenzione però: a cambiare sono solo le regole per chi ha avuto un contatto con un positivo, non l'**obbligo di isolamento per chi risulta positivo**.

Cosa si intende per “contatto” e per “contatto stretto”

Un **contatto di un caso Covid** è qualsiasi persona esposta ad un caso probabile o confermato Covid in un lasso di tempo che va da 48 ore prima dell'insorgenza dei sintomi fino a 14 giorni dopo o fino al momento della diagnosi e dell'isolamento del caso.

Se il caso non presenta sintomi, si definisce contatto una persona che ha avuto contatti con il caso positivo in un arco di tempo che va da 48 ore prima della raccolta del campione che ha portato alla conferma e fino a 14 giorni dopo o fino al momento

della diagnosi e dell'isolamento del caso.

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 positivo
- una persona che ha avuto un contatto fisico diretto con un caso Covid (per esempio la stretta di mano)
- una persona che ha avuto un contatto diretto non protetto con le secrezioni di un caso positivo (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, 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 positivo in assenza di dispositivi di protezione individuali
- un operatore sanitario o altra persona che fornisce assistenza diretta ad un caso positivo oppure personale di laboratorio addetto alla manipolazione di campioni di un caso positivo senza l'impiego dei dispositivi di protezione individuali 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 2 posti in qualsiasi direzione rispetto a un caso Covid (sono contatti stretti anche i compagni di viaggio e il personale addetto alla sezione dell'aereo/treno dove il caso indice era seduto).

Quarantena Covid eliminata dal 1° aprile: come funziona

La novità del nuovo decreto è che **dal 1° aprile varranno le**

stesse regole per tutti sulla quarantena, senza distinzione tra vaccinati e non. Addio quarantene, quindi, anche per i non vaccinati o per i vaccinati da più di 120 giorni.

Durante l'annuncio il ministro della Salute Roberto Speranza, insieme al premier Mario Draghi, ha detto che *“con questo provvedimento superiamo anche le quarantene per contatto”* con un positivo al Covid-19. Le quarantene per contatto erano già state superate per la popolazione vaccinata, ora *“le superiamo per tutti gli italiani”*.

Resterà in isolamento quindi esclusivamente chi è positivo al virus. Significa che dovrà rimanere isolato a casa solo chi ha contratto il virus.

Che fare allora se si è entrati in contatto con un positivo, anche un familiare convivente? Chi ha avuto un contatto con una persona positiva, anche contatto stretto, **dovrà applicare per sé il cosiddetto regime dell'autosorveglianza per 10 giorni.**

In pratica, chi è entrato in contatto con un positivo dovrà portare la **mascherina FFP2** per 10 giorni. E il tampone? Sarà necessario sottoporsi a un test, rapido o molecolare, **solo in caso di sintomi.**

Quarantena Covid a scuola: le nuove regole dal 1° aprile

Diverse, come già in precedenza, le regole che si applicheranno a scuola. Dal 1° aprile ecco come cambiano.

Scuole dell'infanzia

- In presenza di almeno 4 casi tra gli alunni nella stessa sezione/gruppo classe, le attività proseguono in

presenza e docenti e educatori (ed eventualmente bambini che avessero superato i 6 anni) utilizzano le mascherine FFP2 per 10 giorni dall'ultimo contatto con un soggetto positivo

- in caso di comparsa di sintomi e, se ancora sintomatici, al 5° giorno successivo all'ultimo contatto, va effettuato un test rapido o molecolare o un tampone a casa fai da te. In quest'ultimo caso l'esito negativo del test è attestato con autocertificazione.

Scuole primaria, media e superiore

- In presenza di almeno 4 casi di positività tra gli alunni, le attività proseguono in presenza e per i docenti e per gli alunni che abbiano superato i 6 anni di età è previsto l'utilizzo delle mascherine FFP2 per 10 giorni dall'ultimo contatto con un soggetto positivo.
- in caso di comparsa di sintomi e, se ancora sintomatici, al 5° giorno successivo all'ultimo contatto, va effettuato un test rapido o molecolare o un tampone fai da te, con autocertificazione.

Dad

Gli alunni delle scuole primarie, medie e superiori, in isolamento per infezione da Covid, possono seguire l'attività scolastica nella modalità di didattica digitale integrata accompagnata da specifica certificazione medica che attesti le condizioni di salute dell'alunno.

La riammissione in classe è subordinata alla sola dimostrazione di aver effettuato un tampone antigenico rapido o molecolare con esito negativo.

Viaggi per e dall'estero

Per quanto riguarda i **viaggi per e dall'estero**, con l'ordinanza del Ministro della salute 22 febbraio 2022, che produce effetti dal 1° al 31 marzo 2022, cessano di applicarsi le restrizioni agli spostamenti previste dalle ordinanze precedenti. Salvo nuovi provvedimenti, dopo il 31 marzo anche queste regole potrebbero essere eliminate, ma ancora nulla si sa al riguardo.

L'ingresso in Italia è ora consentito da tutti i Paesi, anche extra europei, ma a determinate condizioni. Vediamole nel dettaglio:

- presentazione alla compagnia aerea al momento dell'imbarco del digital **Passenger Locator Form** mediante visualizzazione da smartphone o in versione cartacea
- presentazione alla compagnia aerea al momento dell'imbarco di **green pass** o di altra certificazione riconosciuta ufficialmente come equivalente. Si tratta delle certificazioni di vaccinazione, avvenuta guarigione o con effettuazione di un test antigenico rapido o molecolare.

La misura della **quarantena** presso l'indirizzo indicato nel digital Passenger Locator Form è per un periodo di **5 giorni** e si applica **solo in caso di mancata presentazione del green pass**, con l'**obbligo di sottoporsi a un test molecolare o antigenico**, effettuato per mezzo di tampone, alla fine dei 5 giorni.

Queste condizioni non si applicano agli spostamenti da e per la Repubblica di San Marino e lo Stato della Città del Vaticano. Rimangono in vigore anche le esclusioni già previste per il personale viaggiante, l'equipaggio dei mezzi di trasporto, i lavoratori transfrontalieri, gli studenti per gli spostamenti settimanali e per gli spostamenti con mezzi privati per meno di 36 ore o 48 ore.

I bambini di età inferiore a 6 anni sono esentati dall'effettuazione del test molecolare o antigenico.

Per informazioni puntuali sulla disciplina sugli spostamenti da/per l'estero, anche adottata dai diversi Paesi nei confronti dei cittadini italiani, si rinvia al sito Viaggiare Sicuri dell'Unità di crisi del Ministero degli Affari Esteri.

Fonte: [quifinanza.it](https://www.quifinanza.it)

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/lavoro-e-societa/covid-finisce-lemergenza-rientro-al-lavoro-per-gli-over-50-non-vaccinati.html>

Lavoratori fragili e Smart Working 2022: requisiti e nuove regole

Tutte le novità per lo smart working dei lavoratori fragili nel settore pubblico e privato, cosa cambia, i nuovi requisiti e le regole

Lo smart working per i lavoratori fragili è consentito fino al 28 febbraio 2022 ma arrivano cambiamenti con il nuovo **Decreto interministeriale**.

Infatti sono state stabilite **le patologie** e le condizioni che danno accesso allo status di lavoratori fragili con diritto al

lavoro agile. Inoltre cambiano le modalità di accertamento. L'attestazione va fatta da parte del **medico di famiglia**, che deve certificare le condizioni di salute che rendono rischioso lo svolgimento dell'attività lavorativa in presenza. Da ultimo l'INPS ha dato un chiarimento sull'equiparazione a malattia del periodo trascorso in quarantena per i lavoratori fragili.

In questo articolo **vi spieghiamo in modo dettagliato** cosa prevede il nuovo Decreto, tutte le nuove regole e come cambia il mondo dei lavoratori fragili in smart working nel 2022.

LAVORATORI FRAGILI SMART WORKING, NUOVI REQUISITI

A seguito di quanto stabilito dal Decreto Legge n. 221 del 24 dicembre 2021 all'articolo 17, il legislatore ha fornito l'elenco delle patologie per cui i lavoratori rientrano nelle casistiche ascrivibili come "fragili".

Il Decreto del Ministero della Salute del 3 febbraio 2022, pubblicato sulla GU n. 35 dell'11 febbraio 2022 e co-firmato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali e dal Ministro per la pubblica amministrazione, individua due casistiche specifiche:

- **condizione di fragilità indipendente dallo stato vaccinale;**
- **condizione di fragilità in presenza di esenzione dalla vaccinazione** per motivi sanitari e almeno una delle altre condizioni individuate dalla norma.

1) FRAGILITÀ INDIPENDENTE DALLO STATO VACCINALE

Rientrano tra i lavoratori fragili con diritto allo Smart Working fino al 28 febbraio 2022 i pazienti con marcata

compromissione della risposta immunitaria, ovvero chi:

- ha avuto un trapianto di organo solido in **terapia immunosoppressiva**;
-

- ha avuto un **trapianto di cellule staminali ematopoietiche** (entro 2 anni dal trapianto o in terapia immunosoppressiva per malattia del trapianto contro l'ospite cronica);
-

- è in **attesa di trapianto d'organo**;
-

- effettua **terapie a base di cellule T esprimenti un Recettore Chimerico Antigenico** (cellule CART);
-

- ha una **patologia oncologica o onco-ematologica** in trattamento con farmaci immunosoppressivi, mielosoppressivi o a meno di 6 mesi dalla sospensione delle cure;
-

- ha **immunodeficienze primitive** (es. sindrome di Di George, sindrome di Wiskott-Aldrich, immunodeficienza comune variabile etc.) o **immunodeficienze secondarie a trattamento farmacologico**. Ad esempio, i casi di terapia corticosteroidea ad alto dosaggio protratta nel tempo, farmaci immunosoppressori, farmaci biologici con rilevante impatto sulla funzionalità del sistema immunitario etc.);

-
- effettua **dialisi** oppure ha **un'insufficienza renale cronica grave**;
-

- ha una **pregressa splenectomia**;
-

- ha la sindrome da immunodeficienza acquisita (**AIDS**) con conta dei linfociti T CD4+ minore di 200 cellule/ μ l o sulla base di giudizio clinico.

Inoltre, in tale gruppo rientrano i pazienti che presentino 3 o più delle seguenti condizioni patologiche:

- cardiopatia ischemica;
-

- fibrillazione atriale;
-

- scompenso cardiaco;
-

- ictus;
-

- diabete mellito;
-

- bronco-pneumopatia ostruttiva cronica;

-
- epatite cronica;
-

- obesità.

2) FRAGILITÀ CON PRESENZA DI ESENZIONE VACCINALE E ALTRE PATOLOGIE

Rientrano tra i lavoratori fragili con diritto allo Smart Working fino al 28 febbraio 2022 i pazienti che hanno la contemporanea presenza di **esenzione alla vaccinazione** per motivi sanitari e almeno una delle seguenti condizioni:

- età maggiore di **60 anni**;
-

- condizioni di cui all'allegato 2 della Circolare della Direzione generale della prevenzione sanitaria del Ministero della salute n. 45886 dell'8 ottobre 2021.

CHI PUÒ CERTIFICARE LA PATOLOGIE PER I "LAVORATORI FRAGILI"

Il nuovo Decreto stabilisce che possono accertare le patologie e le condizioni che rendono i lavoratori pubblici o privati "fragili" i **medici di medicina generale del lavoratore stesso**. Ovvero, il medico di famiglia.

I lavoratori che vogliono richiedere lo Smart Working dovranno fornire al datore di lavoro la **certificazione** rilasciata dal medico, attestante le condizioni previste dal **Decreto interministeriale**. Ciò vale anche per i lavoratori in possesso

del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104.

LA NORMATIVA SUI LAVORATORI FRAGILI E SMART WORKING

La possibilità di Smart Working per i lavoratori fragili è "figlia" dell'emergenza da Covid 19 e dei Decreti emergenziali che sono stati fatti negli ultimi due anni. Era stata prevista in primo luogo, dall'articolo 26 del Decreto Cura Italia. Poi vi era stata la proroga comunicata dall'INPS nel Messaggio 13 ottobre 2021, n. 3465, fino al 31 dicembre 2021. Il Decreto Covid Natale invece, aveva previsto la proroga fino al 28 febbraio 2022 e la necessità di un decreto per stabilire i nuovi requisiti che determinano la platea di lavoratori fragili che hanno diritto allo Smart Working, come spiegato in questo articolo.

Lo scopo dell'ultimo testo dunque, ovvero il Decreto del Ministero della Salute del 3 febbraio 2022 è individuare: *"le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali, fino al 28 febbraio prestazione lavorativa è normalmente svolta, secondo la disciplina definita nei Contratti collettivi, ove presente, in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti vigenti, e specifiche attività di formazione professionale sono svolte da remoto"*.

Con quest'ultimo provvedimento cambia perciò **platea di lavoratori definibili "fragili" pubblici e privati** che possono svolgere la propria mansione in Smart Working.

ARRIVERÀ UNA NUOVA PROROGA SMART WORKING PER I LAVORATORI FRAGILI?

Cosa accadrà per i lavoratori fragili dopo il **28 febbraio 2022**? Considerando che lo stato di emergenza Covid è stato prorogato fino al **31 marzo 2022**, le rappresentanze di tali dipendenti hanno chiesto un'estensione della proroga Smart Working per i lavoratori fragili. Per adesso, la proroga non è arrivata, ma sulle novità vi terremo aggiornati.

Intanto, in Parlamento si sta lavorando a una nuova legge sulla disciplina dello Smart Working che superi vecchi steccati professionali ed ideologici. Per maggiori approfondimenti, si consiglia di leggere questo approfondimento.

EQUIPARAZIONE QUARANTENA A MALATTIA, NESSUNA PROROGA

Un'altra problematica relativa sempre ai lavoratori fragili è che **non è stata prorogata l'equiparazione dell'assenza dal lavoro** (qualora l'attività non possa essere effettuata in Smart Working) **al ricovero ospedaliero** con relativa indennità, come avvenuto fino allo scorso novembre. Su questo aspetto, l'INPS con il Messaggio n° 679 del 11-02-2022 ha chiarito che non è possibile il riconoscimento delle indennità economiche per gli eventi riferiti alla quarantena e alla tutela dei lavoratori fragili. Tali indennità erano state previste dai commi 1 e 2 dell'articolo 26 del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 (ovvero il cosiddetto **Decreto Cura Italia**).

Per gli eventi a cavallo degli anni 2021 e 2022, il riconoscimento di tali tutele per i lavoratori fragili potrà essere previsto per le **sole giornate del 2021**, nei limiti delle risorse disponibili.

Dunque, sotto il profilo gestionale, gli Uffici medico legali delle Strutture INPS territorialmente competenti proseguiranno con la consueta trattazione dei certificati di malattia Covid, apponendo le relative codifiche o valutazioni. Invece, gli operatori amministrativi con funzioni sanitarie, procederanno all'acquisizione dei certificati cartacei, come da prassi. Infine, per le categorie di lavoratori per le quali è previsto il pagamento diretto dell'indennità di malattia, le procedure di gestione sono state aggiornate dall'INPS secondo quanto previsto nel Messaggio n° 679 del 11-02-2022.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Decreto Ministero Salute 3 febbraio 2022 (Pdf 574 Kb) pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 35 dell'11 febbraio 2022.

Decreto Legge 24 dicembre 2021, n. 221 (Pdf 123 Kb)

Messaggio INPS n° 679 del 11-02-2022 (Pdf 86 Kb).

Fonte: www.ticonsiglio.com

Quarantena, dal 2022 non è più considerata malattia per i lavoratori

Quarantena obbligatoria e impossibilità di andare al lavoro o di lavorare da casa perché si è stati vicini a un positivo al Covid?

Attenzione: dal 2022 la quarantena e la permanenza domiciliare fiduciaria (che interessa le persone che hanno fatto ingresso in Italia da zone a rischio) non sono più equiparabili alla malattia.

Il periodo di malattia è coperto dall'Inps e il governo non ha rifinanziato la misura. Come risulta dal sito dell'istituto, «il decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 ha modificato la disciplina delle tutele previste, durante l'emergenza Covid-19, per i lavoratori in quarantena e per i cosiddetti lavoratori "fragili". La nuova norma stabilisce che l'equiparazione a malattia del periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dai lavoratori del settore privato è riconosciuta fino al 31 dicembre 2021, a fronte di apposito stanziamento».

Tutela diversa per vaccinati e No Vax

La tutela è finita il primo gennaio e così sarà se non ci saranno altre risorse e questo nonostante il periodo di emergenza sia stato prorogato al 31 marzo 2021.

Del resto, va anche detto che **la quarantena sarà molto meno frequente per chi è vaccinato o guarito**, grazie alle nuove regole previste dal governo in caso di contatto stretto (o ad alto rischio) con un positivo al Covid, come è scritto nella circolare emanata il 30 dicembre 2021 dal ministero della Salute «Aggiornamento sulle misure di quarantena e isolamento in seguito alla diffusione a livello globale della nuova variante VOC SARS-CoV-2 Omicron».

Non deve più fare la quarantena chi ha completato il ciclo vaccinale primario o la dose di richiamo o è guarito da 120 giorni. Fino al decimo giorno successivo all'ultimo contatto queste persone hanno l'obbligo di indossare i dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo Ffp2 e di effettuare – solo qualora siano sintomatici – un test antigenico rapido o molecolare al quinto giorno successivo all'ultima esposizione al caso.

Per i vaccinati da più di quattro mesi, invece, la quarantena scende da 7 a 5 giorni, con obbligo di tampone negativo al termine di periodo di isolamento.

Invece **chi non è vaccinato** (e i lavoratori No Vax sono circa 2,5 milioni) **o non è guarito dal Covid ha l'obbligo di rimanere in quarantena per dieci giorni.**

La richiesta del M5S

A fronte del cambiamento, il Movimento 5 Stelle ha chiesto al governo di rifinanziare la tutela della malattia. *«Come sostenuto nei giorni scorsi dal presidente Giuseppe Conte, serve un nuovo scostamento di bilancio per finanziare, tra le altre cose, la proroga della cassa integrazione con causale Covid-19 e la proroga dell'equiparazione dei periodi di quarantena allo stato di malattia almeno fino al termine dello stato di emergenza».* Lo dicono i membri del Comitato per le politiche del lavoro del M5S Nunzia Catalfo (coordinatrice), Stefania Ascari, Tiziana Ciprini, Iunio Valerio Romano e Davide Tripiedi. Rimane da capire che cosa succederà ai lavoratori della Pa e del settore privati messi in quarantena obbligatoria. In merito sono attesi decreti interministeriali.

Fonte: www.corriere.it

La quarantena per Covid-19 torna ad essere indennizzata come malattia

La quarantena per Covid-19 torna ad essere indennizzata come malattia. Trovata la copertura finanziaria nel decreto legge fisco-lavoro, n. 146/2021, pubblicato il 21 ottobre in Gazzetta Ufficiale, che stanziava i fondi per garantire questa prestazione fino al 31 dicembre.

Il provvedimento, modificando in parte l'articolo 26, comma 5 del decreto legge Cura Italia (n. 18 del marzo 2020) riguarda sia i dipendenti del settore privato, sia i lavoratori fragili del settore pubblico e privato, che non possono svolgere l'attività in smart working.

Con il nuovo decreto, già in vigore dal 21 ottobre per chi si trovi in quarantena con sorveglianza attiva e permanenza domiciliare, l'Inps torna, quindi, a farsi carico del costo integrale dell'indennità di malattia, **così come era stato chiesto dai sindacati**, preoccupati del venir meno di questa tutela, dopo la pubblicazione del messaggio Inps n. 2842 del 6 agosto scorso, nel quale l'Istituto avvertiva che, in assenza di rifinanziamento della malattia per quarantena, i lavoratori in queste situazioni avrebbero dovuto addirittura restituire le indennità già corrisposte.

A copertura dei costi finanziari, il Governo ha stanziato 663,1 milioni di euro per l'anno 2020 e 976,7 milioni di euro per il 2021, dando priorità agli eventi cronologicamente anteriori. Come di consueto, l'Inps provvede al monitoraggio del limite di spesa assicurando le tutele fino al raggiungimento del tetto previsto, oltre il quale l'Istituto non prenderà in considerazione ulteriori domande.

Il decreto ha inoltre previsto un rimborso forfetario in favore di quei datori di lavoro del settore privato (esclusi quelli domestici) che pagano anticipatamente la malattia direttamente al lavoratore. L'importo è pari a euro 600,00 per lavoratore, previa presentazione da parte del datore di lavoro di apposita domanda telematica corredata da dichiarazione attestante i periodi riferiti alle tutele, da trasmettere nelle modalità ed entro i termini che saranno indicati

dall'Inps.

Fonte: www.inca.it

Il messaggio che annunciava la fine degli indennizzi:

<https://www.fisaccgilaq.it/lavoro-e-societa/messaggio-dellinps-nel-2021-la-quarantena-non-e-equiparata-alla-malattia.html>

Messaggio dell'INPS: nel 2021 la quarantena NON è equiparata alla malattia

Con il messaggio 6 agosto 2021, n. 2842, l'INPS conferma che, riguardo all'**indennità** previdenziale di **malattia in caso di quarantena** (art. 26, decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18), procederà al definitivo riconoscimento degli **importi dovuti per il 2020** basandosi sulle certificazioni attestanti la quarantena con isolamento fiduciario redatte dai medici curanti, anche nei casi in cui non sia stato possibile reperire alcuna indicazione sul provvedimento emesso dall'operatore di sanità pubblica.

Tuttavia, poiché per il 2021 il legislatore non ha stanziato nuove risorse, **l'indennità non potrà essere erogata** anche per gli eventi avvenuti **nell'anno in corso**.

Riguardo ai **lavoratori “fragili”**, la cui **assenza dal lavoro è equiparata a ricovero ospedaliero** (art. 26, c. 2 d.l. 18/2020), l'Istituto erogherà la prestazione relativamente ad eventi del 2020 e solo per quelli verificatisi **fino al 30 giugno 2021**, anche se il decreto-legge 23 luglio 2021, n. 105 ha differito al **31 ottobre 2021** il diritto riconosciuto ai lavoratori fragili di svolgere l'**attività lavorativa in smart working**.

Con riferimento agli eventi certificati come **malattia conclamata da Covid-19**, (art. 26, comma 6, d.l. 18/2020), invece, le indicazioni ricevute da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali autorizzano il riconoscimento della tutela della malattia secondo l'ordinaria gestione.

Fonte: www.inps.it

Quarantena dopo le ferie all'estero: si rischia il licenziamento

Una sentenza del Tribunale di Trento sancisce la possibilità di essere licenziati a causa dell'isolamento domiciliare dopo il rientro dalle ferie

Un dipendente che trascorre le ferie all'estero e al rientro del viaggio deve trascorrere un periodo di quarantena per

effetto delle misure anti-Covid **può essere licenziato?** Una recente ordinanza del Tribunale di Trento ha stabilito di sì, suscitando le critiche non solo nell'opinione pubblica, ma anche tra gli addetti ai lavori nel campo del diritto del lavoro.

Covid, licenziata al rientro dalle ferie all'estero: la sentenza

L'isolamento domiciliare obbligatorio di 14 giorni, in determinati casi anche in assenza di positività da Covid-19 verificata attraverso il tampone, è previsto per il ritorno da buona parte dei Paesi stranieri riconosciuti dal ministero della Salute ad altro rischio epidemiologico e **ripartiti dal Dpcm del 14 gennaio in diversi elenchi, con le rispettive limitazioni.**

La sentenza del Tribunale di Trento riguarda **una lavoratrice che aveva deciso di trascorrere le vacanze in Albania**, consapevole che la scelta di passare le ferie all'estero avrebbe comportato al suo rimpatrio, l'isolamento fiduciario a casa per 14 giorni.

La dipendente era già dunque a conoscenza del fatto, o avrebbe dovuto esserlo, che non avrebbe potuto riprendere l'attività alla data concordata con il datore di lavoro. Il giudice ha per questo classificato il periodo di quarantena come **assenza ingiustificata e ritenuto quindi la condotta passibile di licenziamento.**

Covid, licenziata al rientro dalle ferie all'estero: i motivi

Di fronte alle **aspre polemiche di una limitazione indebita del**

diritto alle ferie, le motivazioni del Tribunale di Trento spiegano come la lavoratrice avrebbe dovuto evitare di trovarsi nelle condizione di non poter riprendere il lavoro alla data prevista.

Come ogni altro cittadino italiano costretto a rispettare dall'inizio della pandemia le numerose e rigide limitazioni imposte dalle misure anti-contagio, a giudizio del Tribunale, la protagonista della vicenda avrebbe dovuto scegliere con maggiore criterio la destinazione delle sue vacanze, **compiendo anche un sacrificio sulla propria decisione**, alla luce delle conseguenze che avrebbe comportato per la propria occupazione.

Un compromesso che, ancora il Tribunale di Trento, ritiene molto più accettabile rispetto alle restrizione della libertà di movimento personale e del godimento di alcuni diritti civili che ha dovuto subito l'intera popolazione in questo ultimo anno.

Con questa sentenza il giudice richiama al **senso di responsabilità**, in particolar modo in una situazione di emergenza, implicito tra le parti in un rapporto di lavoro, nella quale non rientra la scelta di programmare delle vacanze all'estero, già sapendo che al rientro non si potrà tornare al lavoro per altri 14 giorni.

Fonte: www.quifinanza.it

Covid-19, la quarantena è

compatibile con lo Smart Working?

Covid-19, quarantena e Smart Working sono compatibili? A rispondere alla domanda nel suo ultimo messaggio è stato l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale all'interno del messaggio n. 3653/2020.

Ecco quali sono le risposte che sono arrivate per lavoratori dipendenti e datori di lavoro.

Covid-19: quarantena e Smart Working

Il lavoratore dipendente può prestare attività di *smart working* durante la quarantena o la sorveglianza precauzionale. In tal caso, tuttavia, non spetta la tutela prevista per la malattia in quanto non si verifica alcuna sospensione dell'attività lavorativa.

In pratica, il legislatore ha equiparato la quarantena e la sorveglianza precauzionale per i soggetti fragili ai sensi dell'articolo 26, co. 1 e 2 del dl n. 18/2020 convertito con legge n. 27/2020 rispettivamente alla malattia e alla degenza ospedaliera.

L'Inps spiega, tuttavia, che l'assimilazione non opera nei casi in cui il lavoratore risulti adibito durante tale periodo in attività di *smart working*. Non riscontrandosi quell'incapacità assoluta, sebbene temporanea, di svolgere l'attività lavorativa. In questa ipotesi, pertanto, il lavoratore non può percepire sia la retribuzione che le tutele ivi previste.

Diverso è il caso della **malattia conclamata** (cioè ove al lavoratore sia stato accertato il contagio da COVID-19). Qui

si è di fronte ad **una incapacità temporanea al lavoro**, non si può svolgere attività in regime di *smart working* e, pertanto, si ha diritto ad accedere alle corrispondenti tutele, compensative della perdita di guadagno.

L'INPS ha inoltre specificato che in tutti i casi di ordinanze o provvedimenti di autorità amministrative che di fatto impediscano ai soggetti di svolgere la propria attività lavorativa non è possibile procedere con il riconoscimento della tutela della quarantena.

Infine, in caso di lavoratori all'Estero risulta precluso qualsiasi beneficio: si ritiene che l'accesso alla tutela non possa che provenire sempre da un procedimento eseguito dalle preposte autorità sanitarie italiane.

A questo link il testo completo del Messaggio.

ABI e BCC: indennità annuali. Provvidenze per motivi di studio

Pur con le difficoltà legate alla prevenzione del Covid-19, da qualche giorno è ripartito l'anno scolastico in tutta Italia. La riapertura delle scuole coincide con il momento di inoltrare la richiesta relativa alle somme spettanti ai lavoratori per ciascun figlio o equiparato fiscalmente a carico che frequenti la scuola media inferiore o superiore o l'università. L'indennità spetta anche ai lavoratori studenti.

Ricordiamo che l'accredito delle provvidenze non avviene in automatico, quindi è necessario che ogni lavoratore presenti

la domanda.

Le indennità sono previste dai CCNL ABI e Federcasse **con modalità e importi leggermente diverse**; per questo invitiamo i lavoratori a rileggere i post che riguardano la loro casistica.

Cosa prevede il CCNL ABI

Cosa prevede il CCNL Federcasse

Restando in tema di problematiche legate a possibili problemi legati a studenti potì in quarantena, invitiamo a rileggere anche il post nel quale avevamo trattato l'argomento:

<https://www.fisaccgilaq.it/normativa/cosa-prevede-la-legge-per-i-genitori-lavoratori-in-caso-di-quarantena-a-scuola.html>

BCC: nessuno pensi di mettere in quarantena il sindacato

Sabato 4 aprile scorso, su convocazione urgente di Federcasse, si è tenuto un incontro con la stessa Federcasse e le Capogruppo, finalizzato a ricercare una condivisione per l'attivazione dell'ammortizzatore di sistema in questa fase emergenziale.

Le OO.SS. hanno aderito all'invito, responsabilmente e coerentemente alle previsioni contenute nel DL "Cura Italia", che in caso di riduzione o sospensione delle attività

lavorative prevede infatti la **possibilità di attivare la parte ordinaria del Fondo di Solidarietà** di settore, anche ricorrendo, se necessario, ai finanziamenti previsti dallo stesso decreto.

Rispetto al senso di responsabilità delle OO.SS., Federcasse ha evidenziato solo la necessità di ricercare condivisione e consenso, per poter esclusivamente attingere ai finanziamenti previsti dalla legge, senza affrontare compiutamente le valutazioni sull'applicazione e l'efficacia degli strumenti preliminari e prioritari, da sviluppare prima di arrivare alla riduzione o alla sospensione delle attività lavorative.

Come OO.SS. siamo disponibili ad affrontare concretamente anche la necessità di attivare l'ammortizzatore di sistema, ma solo quale strumento estremo e non prioritario rispetto a quelli individuati e condivisi con il protocollo del 24 marzo, e ad altri che con lungimiranza e senso di responsabilità potranno essere individuati tenendo conto anche delle esigenze attuali e future.

Le Segreterie Nazionali hanno fortemente rimarcato, inoltre, l'alto ruolo e valore generato dalla costituzione dei Comitati Aziendali che vanno riconosciuti per la loro strategica importanza e valenza in questo periodo di assoluta criticità che stiamo vivendo.

Di più la loro stretta correlazione con la Commissione Nazionale Permanente deve rappresentare costantemente un faro acceso su tutte le realtà delle BCC siano aziende, società collegate e Capo Gruppo, al fine di assicurare ogni intervento per mettere in sicurezza la salute dei Collaboratori e Collaboratrici del settore Cooperativo.

Le Segreterie Nazionali non hanno mai assunto posizioni "notarili" di fronte alle richieste che Federcasse e i Gruppi hanno promosso di questi tempi e rilanciano alla controparte la volontà di misurarsi anche aspramente, ma chiaramente, su

tutto quello che occorra per governare e superare con forza e determinazione questa complessa fase storica, che non deve comportare MINORI DIRITTI e MAGGIORI INCERTEZZE, ma l'OPPOSTO INVECE.

NELLE SITUAZIONI STRAORDINARIE OCCORRONO SOLUZIONI CORAGGIOSE E ALTRETTANTO STRAORDINARIE.

ROMA, lì 6/4/2020

**Le Segreterie Nazionali
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UGL/SINCRA UILCA**

Scarica il volantino