Circolare n. 12 – Quarantena dello studente e conseguenze per il rapporto di lavoro dei genitori

Con la riapertura della scuola potrà verificarsi l'obbligo di quarantena dei figli dei lavoratori, questa situazione si riflette direttamente sui genitori lavoratori dipendenti. Di seguito Vi illustriamo alcune misure per la gestione di eventuali assenze dei lavoratori.

Il genitore/lavoratore che rileva sintomi di Covid - 19 al proprio figlio o è stato avvertito dalla scuola deve:

- **contattare il PLS/MMG** (Pediatri di Libera Scelta/Medici di Medicina Generale) per la valutazione clinica del caso (triage telefonico);
- **il PLS/MMG, in caso di sospetto Covid - 19, richiede tempestivamente il test diagnostico** (gli alunni e gli operatori scolastici hanno la priorità nell'esecuzione dei test) e lo comunica al D.d.P. dell'ASL (Dipartimento di Prevenzione dell'Asl);
- Il D.d.P. dell'ASL effettua il test:

  - ✓ **se è positivo:** la scuola deve comunicare al D.d.P. dell'Asl, l'elenco dei compagni. Sarà il D.d.P. ad avviare la ricerca dei contatti e disporre la quarantena o la strategia più adatta circa eventuali screening al personale scolastico e agli alunni. Per il rientro a scuola bisognerà attendere la guarigione (2 tamponi – test di biologia molecolare – a distanza di 24 ore l'uno dell'altro con un contestuale doppio negativo). Il rientro solo con attestazione di avvenuta guarigione e nulla osta all'ingresso determinato dal PLS/MMG;
  - ✓ **se è negativo**: il paziente sospetto Covid - 19, a giudizio del pediatra o medico curante, ripete il test a distanza di 2-3 giorni. Il paziente sospetto deve comunque restare a casa fino a guarigione clinica ed attendere la conferma negativa del secondo test.

    In caso di diagnosi di patologia diversa al Covid -19 (tampone negativo), il paziente rimarrà a casa fino a guarigione clinica seguendo le indicazioni del PLS/MMG, che attesterà che lo studente può rientrare a scuola.

Ricordiamo che **è obbligo dei genitori misurare la temperatura dei figli prima di recarsi a scuola**. Se la temperatura dovesse risultare superiore a 37,5° i figli dovranno rimane a casa. Il genitore lavoratore **deve comunicare immediatamente tale situazione alla scuola e al proprio datore di lavoro.**

Dal 14 settembre **è venuto meno il diritto "generalizzato" al lavoro agile (smart working o lavoro in remoto)** per i genitori con figli minori di 14 anni. Da tale data, **se il figlio venisse posto in quarantena**, il genitore convivente, lavoratore dipendente, dove è possibile, può svolgere (per tutto il periodo della quarantena o solo in parte), la prestazione lavorativa tramite lo "smart working".

È prerequisito che il figlio sia minore di 14 anni, che venga messo in quarantena tramite il provvedimento dell'Asl a seguito di contatto verificatosi all'interno della scuola.

Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in remoto, uno dei genitori, alternativamente all'altro, **può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio minore di 14 anni ("Congedo Covid-19"). Il lavoratore dovrà presentare apposita domanda tramite il portale Inps. Per tale assenza al lavoratore verrà riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione.** L'indennità è a carico dell'Inps, dovendo essere anticipata dal datore di lavoro e successivamente conguagliata con i versamenti dei contributi previdenziali. Ad oggi l'Inps non ha predisposto le modalità di richiesta ma si considera opportuno una autocertificazione che attesti la messa in quarantena disposta dall'Asl.

Nel caso di impossibilità di fare lo smart working e nelle more della dichiarazione della quarantena (entro circa 3-4 giorni) per poter presentare la richiesta all'Inps per il congedo Covid o nelle more di attivare lo smart working, il lavoratore potrà:

- usufruire del permesso per **malattia del figlio:**
  - fino al compimento dei 3 anni non ci sono limiti da rispettare;
  - fino al compimento degli 8 anni: 5 giorni di assenza ogni anno, dopo gli 8 anni il diritto al congedo per malattia del figlio decade. Si precisa che, anche se le assenze verranno considerate giustificate producendo il certificato medico del figlio, il dipendente non ha diritto alla retribuzione per questi giorni, salvo condizione di miglior favore previsti dai Ccnl applicati in azienda;
- usufruire del normale **congedo parentale**, nel caso si avesse diritto (**fino ai 12 anni del figlio**);

- **usufruire di ferie o permessi.** Previa comunicazione e autorizzazione da parte del proprio datore di lavoro.

Esempi pratici:

figlio con sintomi e febbre superiore a 37,5° il medico esclude il Covid	Il figlio NON deve andare a scuola. I genitori, con certificato di malattia del figlio (fino a 8 anni) hanno diritto ad assentarsi al lavoro se rientrano nella casistica precedentemente descritta o possono gestire l'assenza con la richiesta di permessi.
figlio con sintomi e febbre superiore a 37,5° il medico NON esclude il Covid	
Figlio con sintomi e febbre superiore a 37,5° Primo Tampone negativo	Il figlio NON deve andare a scuola. Il figlio torna a scuola, una volta guarito dalla patologia diversa al Covid. I genitori, con certificato di malattia del figlio (fino a 8 anni) hanno diritto ad assentarsi al lavoro se rientrano nella casistica precedentemente descritta o possono gestire l'assenza con la richiesta di permessi.
Figlio con sintomi e febbre superiore ai 37,5° Tampone POSITIVO	Figlio e famiglia sono messi in isolamento. I genitori HANNO DIRITTO e DEVONO assentarsi al lavoro. I genitori dipendenti AVVERTONO i rispettivi datori di lavoro. IN AZIENDA devono valutare il proprio Protocollo Covid, prestando attenzione ai "Contatti stretti". L'assenza dei genitori messi in quarantena è trattata come Malattia (i dipendenti devono produrre il certificato medico - Covid).
Figlio senza sintomi e in quarantena "scolastica"	Il figlio non deve andare a scuola. Un genitore ha diritto a optare tra smart working e congedo Covid.
Genitore positivo al Covid di un allievo che frequenta la scuola o classe del proprio figlio	L'alunno convivente di persona positiva è considerato un "contatto stretto" e messo in quarantena. Eventuali suoi contatti stretti (es. compagni di classe) non necessitano di quarantena (salvo successive evoluzioni di positività a eventuali test diagnostici).

Non essendo automatica l'attivazione del lavoro agile si rende necessario avviare la procedura semplificata.
Si raccomanda di ripensare alla possibilità di svolgere, se non tutte, alcune attività in remoto e fare la procedura di smart working semplificata. Lo Studio rimane a disposizione per la gestione della procedura semplificata dello SW.
Sarà necessario quindi individuare:

- quali sono i dipendenti che possono svolgere la propria attività in smart working (inviarci la lista);
- inviare agli interessati la comunicazione dell'attivazione della possibilità di lavorare in tale modalità;
- inviare tramite mail o consegnare a mano (far firmare per ricevuta) la comunicazione semplificata sulla sicurezza (documento predisposto dall'Inail).

Facciamo presente che il diritto allo smart working o al permesso Covid - 19, non spetta qualora l'altro genitore non svolga alcuna attività lavorativa (per esempio se nel nucleo è presente la/il madre/padre casalinga/o, genitore disoccupato o in cerca di prima occupazione, oppure il genitore sospeso dal lavoro per effetto di un provvedimento di integrazione salariale, su questo ultimo esempio, è auspicabile un sollecito chiarimento dall'Inps).

Ricordiamo che **è necessario aver predisposto in azienda il Protocollo Covid – 19, informare e formare i dipendenti sulle** misure da adottare in caso di presenza in famiglia/azienda di una situazione a rischio contagio Covid-19.
Alleghiamo l'ultima circolare del Ministero della Salute del 24/09/2020 "Riapertura delle Scuole", per vostro approfondimento.

Ringraziando della collaborazione restiamo a disposizione per ogni eventuale chiarimento.

Mario Di Nuovo – Mirella Saavedra