



FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

Roma, 19 aprile 2021

Alle
ASSOCIAZIONI ADERENTI

LORO SEDI

OGGETTO: NEWSLETTER GIUSLAVORISTICA N. 55

NORMATIVA

CIRCOLARI / PRASSI APPLICATIVE

Min.Salute: COVID-19 – riammissione in servizio dei lavoratori dopo assenza per malattia Covid

Il Ministero della Salute ha emanato la circolare prot. n. 0015127 del 12 aprile 2021, con le **indicazioni per la riammissione in servizio dei lavoratori dopo l'assenza per malattia Covid-19** correlata e la certificazione che il lavoratore deve produrre al datore di lavoro.

In particolare, tenuto conto della normativa attualmente vigente a livello nazionale e del "Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro" stipulato il 6 aprile 2021, la circolare chiarisce le regole nei diversi casi che si possono verificare:

- 1) lavoratori positivi con sintomi gravi e ricovero;
- 2) lavoratori positivi sintomatici;
- 3) lavoratori positivi asintomatici;
- 4) lavoratori positivi a lungo termine;
- 5) lavoratore contatto stretto asintomatico.

Il Ministero fornisce anche chiarimenti sulla relativa certificazione che il lavoratore deve far avere al datore di lavoro.

Più in dettaglio:

1 - Per i lavoratori che sono stati affetti da COVID-19 con ricovero ospedaliero, è necessaria la presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione secondo le modalità previste dalla normativa vigente e la visita medica del medico competente prevista dall'art.41, c. 2 lett. e-ter del D.lgs. 81/08 e s.m.i. (quella 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 - anche per valutare profili specifici di rischiosità - indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.

2 - Lavoratori positivi sintomatici:

Possono rientrare in servizio dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa dei sintomi, 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).

3 - Lavoratori positivi asintomatici :

Possono rientrare al lavoro 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).

I lavoratori positivi la cui guarigione sia stata certificata da tampone negativo, qualora abbiano contemporaneamente nel proprio nucleo familiare convivente casi ancora positivi non devono essere considerati alla stregua di contatti stretti con obbligo di quarantena ma possono essere riammessi in servizio con la modalità sopra richiamate.

4) Lavoratori positivi a lungo termine

I soggetti che continuano a risultare positivi al test molecolare per SARS-CoV-2 senza sintomi da almeno una settimana possono interrompere l'isolamento dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi, ma sono riammessi al lavoro solo dopo la negativizzazione del tampone molecolare o antigenico effettuato in struttura accreditata o autorizzata dal servizio sanitario; il lavoratore avrà cura di inviare tale referto, anche in modalità telematica, al datore di lavoro, per il tramite del medico competente, ove nominato.

5) Lavoratore con contatto stretto asintomatico

Il lavoratore che sia un contatto stretto di un caso positivo, informa il proprio medico curante che rilascia certificazione medica di malattia salvo che il lavoratore stesso non possa essere collocato in regime di lavoro agile (cfr. messaggio Inps n. 3653 del 9 ottobre 2020). Per la riammissione in servizio, il lavoratore dopo aver effettuato una quarantena di 10 giorni dall'ultimo contatto con il caso positivo, si sottopone all'esecuzione del tampone e il referto di negatività viene inviato al lavoratore che ne informa il datore di lavoro per il tramite del medico competente, ove nominato.

GIURISPRUDENZA/INTERPELLI

Cassazione: malattia e attività extra-lavorativa – legittimità del licenziamento

Con sentenza n. 9647 del 13 aprile 2021, la Corte di Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento disciplinare comminato ad un lavoratore che durante il periodo di assenza per malattia prestava, a titolo gratuito, una attività extra-lavorativa.

I giudici della Suprema Corte hanno evidenziato come lo svolgimento, durante il periodo di assenza malattia, di una attività extra-lavorativa può costituire un illecito disciplinare allorquando l'attività prestata, anche a titolo gratuito, sia di per sé sufficiente a far presumere:

- l'inesistenza della malattia,
- la possibilità che l'ulteriore attività possa pregiudicare la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore in tempi congrui.

Cassazione: distinzione tra ingiuria e diffamazione nelle riunioni on line (a distanza)

Con sentenza n. 13252 dell'8 aprile 2021, la Corte di Cassazione penale ha affermato che:

- A) nelle riunioni da remoto alle quali partecipano più persone (compreso l'offeso), ricorre l'ipotesi dell'ingiuria alla presenza di più persone (fattispecie depenalizzata);
- B) nelle riunioni da remoto nelle quali comunicazioni orali o scritte vengano indirizzate ad un soggetto assente, ricorre l'ipotesi della diffamazione.

Vice Direttore
Responsabile AREA LAVORO E WELFARE
(Gabriele Cardia)