

Circolari per la clientela

Area Legale

**Quarantena, isolamento, lavoro agile,
malattia e congedo parentale: indicazio-
ni operative per i datori di lavoro per la
gestione del personale alla luce delle
normative vigenti.**

TALEA Tax Legal Advisory

Avvocati e Commercialisti Associati

Via Larga, 15 - 20122 Milano

Tel. +39 02 584001 - info@talea.eu - www.talea.eu

C.Fiscale e P.IVA 05499580966

Di seguito si vuole fornire ai datori di lavoro un quadro sintetico relativo al trattamento del periodo di isolamento e di quarantena dei lavoratori, nonché al riconoscimento della malattia in caso quarantena o permanenza domiciliare fiduciaria o sorveglianza precauzionale.

Innanzitutto occorre ricordare che la L.126/2020, con la quale è stato convertito in legge il D.L. 104/2020, ha ampliato alcune disposizioni riguardanti il lavoro agile e il congedo straordinario per i genitori lavoratori durante il periodo di quarantena del figlio convivente minore di 14 anni per contatti da COVID-19.

**ART. 21 BIS D.L.
104/2020, CONVERTITO
IN L.126/2020**

In particolare l'art. 21 *bis* della detta disposizione normativa prevede che i genitori, lavoratori dipendenti hanno la possibilità di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per la quarantena dei figli minori di 14 anni di età durante il corrispondente periodo disposto dal Dipartimento di Prevenzione ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati o all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.

Nell'ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, e comunque in alternativa, è possibile fruire di uno specifico congedo COVID-19 con un riconoscimento economico pari al 50% della retribuzione. Il periodo nel quale è possibile fruire del lavoro agile o del congedo è valido fino al 31 dicembre 2020, lasciando invariato l'obbligo di convivenza con il figlio per il quale si rende necessario la richiesta del lavoro agile o del congedo COVID-19 specifico.

Il congedo in questione non può essere utilizzato se uno dei due genitori conviventi:

- usufruisca del congedo parentale "classico" maternità o paternità per lo stesso figlio minore;
- sia disoccupato o non svolga alcuna attività lavorativa;
- sia beneficiario di strumenti a sostegno di reddito, Naspi o cassa integrazione;
- presti attività lavorativa in modalità agile;
- abbia un lavoro part-time e intermittente incompatibile durante le giornate di pausa contrattuale.

**INDICAZIONI
OPERATIVE PER I
LAVORATORI AVENTI
DIRITTO ALLA TUTELA
PREVIDENZIALE DELLA
MALATTIA**

Anche l'INPS con il messaggio 3653/2020 ha fornito aggiornamenti, rispetto alle sue precedenti indicazioni, in ordine **alla gestione delle certificazioni mediche relative alle tutele previste ai commi 1, 2 e 6 dell'articolo 26 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18**, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, alla

luce dell'evoluzione normativa e degli approfondimenti svolti ai fini dell'applicazione delle disposizioni citate.

Innanzitutto si ricorda che il predetto art. 26 ha disposto, ai fini del trattamento economico, **l'equiparazione del periodo trascorso in quarantena o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva alla malattia (comma 1) e il periodo trascorso in sorveglianza precauzionale perché soggetto fragile alla degenza ospedaliera (comma 2)**, prevedendo inoltre espressamente la non computabilità di tale periodo ai fini del periodo di compenso.

Di seguito riportiamo un quadro operativo illustrato dall'ente previdenziale con il messaggio in esame:

- **Quarantena/sorveglianza precauzionale e lavoro agile**

Considerando che nell'attuale contesto emergenziale sono state incentivate modalità alternative di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato (lavoro agile o smart working, telelavoro, etc.) che hanno consentito di assicurare continuità nell'attività lavorativa e, al tempo stesso, di ridurre notevolmente i rischi per la trasmissione del virus SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro, INPS evidenzia anzitutto che la quarantena e la sorveglianza precauzionale per i soggetti considerati «fragili» (di cui rispettivamente ai commi 1 e 2 del citato art. 26 D.L. n. 18/2020) non configurano un'incapacità temporanea al lavoro per una patologia in fase acuta tale da impedire «in assoluto» lo svolgimento dell'attività lavorativa (presupposto per il riconoscimento della tutela previdenziale della malattia ordinaria), ma soltanto situazioni di rischio per il lavoratore e per la collettività che il legislatore ha inteso equiparare, ai fini del trattamento economico, alla malattia e alla degenza ospedaliera

Conseguentemente l'ente previdenziale ha specificato che non è possibile ricorrere alla tutela previdenziale della malattia o della degenza ospedaliera nei casi in cui il lavoratore in quarantena (art. 26, comma 1) o in sorveglianza precauzionale perché soggetto fragile (art. 26, comma 2) continui a svolgere, sulla base degli accordi con il proprio datore di lavoro, l'attività lavorativa presso il proprio domicilio, mediante le citate forme di lavoro alternative alla presenza in ufficio. Ed invero, in tale circostanza **non ha luogo la sospensione dell'attività lavorativa con la correlata retribuzione.**

È invece evidente che in caso di malattia conclamata (art. 26, comma 6) il lavoratore è temporaneamente incapace al lavoro, con diritto ad accedere alla corrispondente prestazione previdenziale, compensativa della perdita di guadagno.

- **Quarantena per ordinanza amministrativa**

Il secondo aspetto illustrato dal Messaggio n. 3653/2020 riguarda la tutela della malattia in caso di divieto di allontanamento da un determinato territorio disposto dalle Autorità amministrative locali, al fine di contenere il diffondersi dell'epidemia.

Al riguardo, l'INPS afferma, quale principio generale 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 ai sensi del cita-

to comma 1 dell'art. 26, in quanto la stessa prevede espressamente un provvedimento dell'operatore di sanità pubblica.

Resta pertanto esclusa l'equiparazione alla quarantena (e quindi alla malattia) ai fini INPS della posizione di quei soggetti la cui libertà di circolazione è stata limitata da un'ordinanza amministrativa e non da un provvedimento disposto dall'operatore sanitario.

- **Quarantena all'estero**

In linea con quanto delineato al punto precedente, anche per quanto riguarda il caso in cui un lavoratore assicurato in Italia si sia recato all'estero e sia stato oggetto di provvedimenti di quarantena da parte delle competenti autorità del Paese straniero, l'Istituto previdenziale chiarisce che il lavoratore in quarantena all'estero non potrà ricorrere alla tutela previdenziale della malattia di cui al comma 1 dell'art. 26 D.L. n. 18/2020, in quanto tale tutela è ammessa esclusivamente se la quarantena è stata disposta con un provvedimento proveniente da autorità sanitarie italiane.

- **Quarantena e ammortizzatori sociali COVID-19**

Da ultimo, il Messaggio INPS n. 3653/2020 (collegandosi a principi già noti anche in epoca precedente al COVID-19) si esprime sull'incompatibilità tra trattamenti di integrazione salariale e tutela previdenziale della malattia.

Ed in particolare, precisa che, in base al noto principio della prevalenza del trattamento di integrazione salariale sull'indennità di malattia (disposto dall'art. 3, comma 7, del D.Lgs. 14 Settembre 2015, n. 148), la circostanza che il lavoratore sia destinatario di un trattamento di CIGO, CIGS, CIGD o di assegno ordinario FIS determina di per sé la sospensione degli obblighi contrattuali con l'azienda, comportando conseguentemente il venir meno della possibilità di poter richiedere la specifica tutela prevista in caso di evento di malattia.

Pertanto, considerata l'equiparazione della quarantena alla malattia e alla degenza ospedaliera, l'INPS ritiene che le medesime indicazioni sopra esposte debbano essere applicate anche per la regolamentazione dei rapporti tra i trattamenti di integrazione salariale e le prestazioni della quarantena o della sorveglianza precauzionale per soggetti fragili, essendo le diverse tutele incompatibili tra loro.

**ISOLAMENTO E
QUARANTENA**

Circolare del 12/10/2020
n. 32850 del Ministero
della Salute

È utile altresì evidenziare come il Ministero della Salute, con la **Circolare del 12 Ottobre 2020, n. 32850**, abbia aggiornato le **indicazioni riguardo la durata e il termine dell'isolamento e della quarantena**, in considerazione dell'evoluzione della situazione epidemiologica, delle nuove evidenze scientifiche, delle indicazioni provenienti da alcuni organismi internazionali (OMS ed ECDC) e del parere formulato dal Comitato Tecnico Scientifico l'11 Ottobre 2020.

Innanzitutto, la detta circolare chiarisce la **differenza tra quarantena e isolamento** ed in particolare rappresenta che:

- “L’**isolamento** dei casi di documentata infezione da SARS-CoV-2 si riferisce alla **separazione delle persone infette dal resto della comunità per la durata del periodo di contagiosità**, in ambiente e condizioni tali da prevenire la trasmissione dell’infezione”.
- “La **quarantena**, invece, si riferisce alla **restrizione dei movimenti di persone sane per la durata del periodo di incubazione, ma che potrebbero essere state esposte ad un agente infettivo o ad una malattia contagiosa, con l’obiettivo di monitorare l’eventuale comparsa di sintomi e identificare tempestivamente nuovi casi**”.

Successivamente, la detta circolare fornisce le indicazioni relative alla durata dell’isolamento e della quarantena, utili appunto al datore di lavoro, distinguendo i diversi tipi di contatto con il Virus-COVID 19.

Ed in particolare:

- a) Casi positivi asintomatici: Le persone asintomatiche risultate positive al COVID-19 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).
- b) Casi positivi sintomatici: Le persone sintomatiche risultate positive al COVID-19 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).
- c) Casi positivi a lungo termine: Le persone che, pur non presentando più sintomi, continuano a risultare positive al test molecolare per COVID-19, in caso di assenza di sintomatologia (fatta eccezione per ageusia/disgeusia e anosmia 4 che possono perdurare per diverso tempo dopo la guarigione) da almeno una settimana, potranno interrompere l’isolamento dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi. La Circolare chiarisce che 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).
- d) **Contatti stretti asintomatici:** I contatti stretti di casi con infezione da COVID-19 confermati e identificati dalle Autorità sanitarie, devono osservare:

- un periodo di **quarantena di 14 giorni** dall’ultima esposizione al caso (**14 giorni**); oppure
- un periodo di **quarantena di 10 giorni** dall’ultima esposizione con un **test antigenico o molecolare negativo** effettuato il decimo giorno (**10 giorni + test**).

Infine, la nuova Circolare del Ministero della Salute raccomanda di:

- **eseguire il test molecolare a fine quarantena** a tutte le persone che vivono o entrano in contatto regolarmente con soggetti fragili e/o a rischio di complicanze;
- prevedere accessi al **test differenziati per i bambini**;
- **non** prevedere quarantena né l’esecuzione di test diagnostici nei **contatti stretti di contatti stretti di caso** (ovvero non vi sia stato nessun contatto diretto con il caso confermato), a meno che il contatto stretto del caso non risulti successivamente positivo ad eventuali test diagnostici o nel caso in cui, in base al giudizio delle autorità sanitarie, si renda opportuno uno screening di comunità;

- **promuovere l'uso della App Immuni** per supportare le **attività di contact tracing**.

Rimaniamo a disposizione per maggiori approfondimenti in tema.

TALEA Tax Legal Advisory

Avvocati e Commercialisti Associati

Via Larga, 15 - 20122 Milano

Tel. +39 02 584001 - info@talea.eu - www.talea.eu

C.Fiscale e P. IVA 05499580966