

Nota in merito ai chiarimenti INPS sulle tematiche: QUARANTENA – SORVEGLIANZA PRECAUZIONALE – LAVORO AGILE

12 Ottobre 2020 – versione 1.0

Premessa

In data 9 Ottobre è stato pubblicato sul sito ufficiale dell'INPS – Istituto nazionale della previdenza sociale – un messaggio di chiarimento – n. 3653 – il quale riporta come oggetto: “Tutela previdenziale della malattia in attuazione dell’articolo 26 del decreto-legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020. **Indicazioni operative e chiarimenti per i lavoratori aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia**”.

L'INPS, attraverso questo specifico messaggio e documento, fornisce dei chiarimenti per i lavoratori che hanno diritto alla **tutela previdenziale della malattia**, secondo le disposizioni previste dal **decreto Cura Italia** (articolo 26, comma 1, DL 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27).

Già nello scorso 24 giugno, l'Istituto aveva illustrato le prime istruzioni in merito alla gestione delle **certificazioni mediche** prodotte dai lavoratori dipendenti privati durante il periodo dell'emergenza **Covid-19**.

Le indicazioni operative

Nell'attuale contesto emergenziale si sono attivate modalità alternative di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, come il **lavoro agile** o lo **smart working** 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.

Vediamo di seguito quando la “quarantena” non è considerata “malattia”.

Caso 1: Quarantena e la sorveglianza precauzionale per i soggetti fragili

In questo specifico caso, l'Istituto evidenzia che la **quarantena e la sorveglianza precauzionale per i soggetti fragili 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 comune), ma situazioni di rischio per il lavoratore e per la collettività che il legislatore ha inteso tutelare equiparando, ai fini del trattamento economico, tali fattispecie alla malattia e alla degenza ospedaliera.

Pertanto se si ricade in questa circostanza:

- **non è possibile ricorrere alla tutela previdenziale della malattia o della degenza ospedaliera;**
- **previo accordo con il proprio datore di lavoro, il lavoratore continuerà a svolgere l'attività lavorativa in modalità smart working presso il proprio domicilio.**
- **non vi sarà la sospensione dell'attività lavorativa con la relativa retribuzione.**

Caso 2: Malattia conclamata

In caso di malattia conclamata, il lavoratore è:

- temporaneamente incapace al lavoro,
- ha diritto ad accedere alla corrispondente prestazione previdenziale, compensativa della perdita di guadagno.

Infine, nel documento vengono chiariti altri aspetti relativi alla:

1. Quarantena per ordinanza amministrativa.

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**. In questi casi, sebbene limitata a un determinato arco temporale e a un determinato territorio, vale quanto espresso dall'Istituto a seguito dell'entrata in vigore del decreto agosto e in particolare dell'articolo 19.

Nel caso di provvedimento dell'autorità sanitaria pubblica, il lavoratore suddetto non viene posto in quarantena, ma per lo stesso il datore di lavoro può fare domanda di **accesso ai trattamenti di cassa integrazione ordinaria**, in deroga, assegno ordinario e CISOA.

2. Quarantena all'estero

Anche la quarantena all'estero non può essere considerata malattia dall'INPS, perché "l'accesso alla tutela non può che provenire sempre da un procedimento eseguito dalle preposte autorità sanitarie italiane".

- ### **3. Quarantena/sorveglianza precauzionale** nei casi in cui il lavoratore sia destinatario di un trattamento di Cassa Integrazione Guadagni **Ordinaria (CIGO), Straordinaria (CIGS), in Deroga (CIGD)** o di **assegno ordinario**.

L'Istituto chiarisce che:

- la quarantena non è malattia se il lavoratore si trova in cassa integrazione.
- il fatto che il lavoratore sia stato posto in una delle varie tipologie di cassa integrazione determina la sospensione e gli obblighi contrattuali con l'azienda e comporta il venir meno della possibilità di poter richiedere la specifica tutela prevista in caso di evento di malattia.
- la cassa integrazione prevale sulla malattia.